

Sari Ronkainen
Katja Väisänen

INTOA TIIMIIN!


Osuuskuntatoiminnan pitkäkestoinen kehittäminen

Opinnäytetyö
Liiketalouden koulutusohjelma
Matkailun koulutusohjelma


Marraskuu 2013



KUVAILULEHTI

		Opinnäytetyön päivämäärä 30.11.2013
Tekijä(t) Sari Ronkainen, Katja Väisänen		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Liiketalous ja matkailu
Nimeke Intoa tiimiin! Osuuskuntatoiminnan pitkäkestoinen kehittäminen		
Tiivistelmä <p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin opiskelijaosuuskuntatoiminnan pitkäkestoista kehittämistä Mikkelin ammattikorkeakoulun Savonniemen kampuksella. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Mikkelin ammattikorkeakoulu Oy.</p> <p>Vuonna 2007 Savonniemen kampuksella otettiin käyttöön Intotiimi-oppimismalli liiketalouden ja matkailun opiskelijoille. Intotiimi-mallin kehittämiseksi hyödynnettiin Jyväskylän Tiimiakatemian ja Tampereen Proakatemian olemassa olevia malleja, Aivoteollista mallia ja arvopolkua. Ensimmäinen lukuvuosi Intotiimissä opiskellaan pienryhmissä, joista jokaisella on oma kummiyritys. Kummiyritykselle tehdään erilaisia projekteja ja sovelletaan siten luennoilla opittua teoriaa. Toisen lukuvuoden alussa halukkaat opiskelijat perustavat opiskelijaosuuskuntia, jotka alkavat harjoittaa liiketoimintaa oikeiden asiakkaiden kanssa.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista menetelmää. Webropol-kysely tehtiin vuosina 2007-2010 aloittaneille liiketalouden ja matkailun opiskelijoille. Kyselyn pohjalta tehtiin teema-haastattelu Intotiimin osuuskuntaopiskelijoille. Tämän jälkeen hyödynnettiin benchmarkingia haastatteleamalla Tiimiakatemian käyneitä Monkey Business -yrittäjiä sekä Proakatemiassa opiskelevia osuuskuntaopiskelijoita.</p> <p>Tutkimustuloksista selvisi, etteivät liiketalouden ja matkailun opiskelijat tienneet Intotiimi-mallista hakiessaan Savonniemen kampukselle. Suurin osa vastaajista ei ollut hakeutunut mukaan opiskelijaosuuskuntatoimintaan, koska ei ollut saanut siitä riittävästi tietoa. Tuloksissa korostui opiskelijoiden ja opettajien sekä osuuskuntien keskinäisen yhteistyön vähäisyys. Lisäksi Intotiimin markkinointia haluttiin kehittää ja koko oppimismallia selkeyttää. Benchmarking-haastattelussa korostui, että opettajien ja opiskelijoiden on yhdessä luotava edellytykset kestäväälle opiskelijaosuuskuntatoiminnalle.</p> <p>Yhtenä jatkotutkimusideana on tutkia opettajien mielteitä opiskelijaosuuskuntatoiminnan kehittämisestä.</p>		
Asiasanat (avainsanat) osuuskunnat, osuustoiminta, yrittäjäyys, opiskelumotivaatio, benchmarking		
Sivumäärä 41 s. + liitteet 5 s.	Kieli suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Sirpa Sahinjoki, Erja Härkönen		Opinnäytetyön toimeksiantaja Mikkelin ammattikorkeakoulu Oy

DESCRIPTION

 <div style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> <div style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin: 0;">MAMK</div> <div style="font-size: 0.8em; margin: 0;">University of Applied Sciences</div> </div>		Date of the bachelor's thesis <div style="text-align: center;">30.11.2013</div>	
Author(s) Sari Ronkainen, Katja Väisänen		Degree programme and option Degree Programme in Business Administration Degree Programme in Tourism	
Name of the bachelor's thesis Team Spirit! Development of Long-term Co-operative Activity			
Abstract <p>In this Bachelor's thesis we researched into the development of long-term co-operative activity among the students of Mikkeli University of Applied Sciences, Savonniemi campus. This thesis was commissioned by Mikkeli University of Applied Sciences.</p> <p>In 2007, a new learning method called Intotiimi was launched in Savonniemi campus. In order to develop the new method, existing learning methods by Tiimiakatemia and Proakatemia were exploited. In Intotiimi, the students study their first year in small groups with their own 'godfather company'. The students carry out diverse projects for their designated company and apply the theory learnt in practice. In the beginning of their sophomore year, the students have a possibility to establish student co-operatives which start practicing business with real customers and companies.</p> <p>In the research, both quantitative and qualitative methods were used. A Webropol query was carried out for the students of Business and Tourism who started their degree programme between years 2007 and 2010. Based on the Webropol query, a themed interview for Intotiimi co-operative students was executed. Finally, benchmarking was exploited when the students of Tiimiakatemia and Proakatemia were interviewed.</p> <p>The research results showed that the students were not aware of the Intotiimi method when applying for their degree programme. Most of the respondents had not joined the student co-operative activity since they had not received enough information about it. The results emphasized the lack of co-operation between the teachers and students. Development of the marketing process of Intotiimi concept and clarifying the whole method of learning was needed. During benchmarking interviews, it was found out that the teachers and students need to work together in order to create prerequisites for long-lasting student co-operative activity.</p> <p>Proposal for further research is to examine the teachers' points of view when developing student co-operative activities.</p>			
Subject headings, (keywords) co-operatives, co-operative activity, entrepreneurship, motivation for studying, benchmarking			
Pages 41 pages + enclosures 5 pages	Language Finnish	URN	
Remarks, notes on appendices			
Tutor Sirpa Sahinjoki, Erja Härkönen		Bachelor's thesis assigned by Mikkeli University of Applied Sciences	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY.....	2
2.1	Mikkelin ammattikorkeakoulu.....	2
2.2	Savonniemen kampus	2
3	INTOTIIMI JA RYHMÄOPPIMINEN	3
4	OSUUSKUNTATOIMINTA JA MOTIVAATIO	5
4.1	Osuuskuntatoiminta	6
4.2	Motivaatio.....	7
5	OPISKELIJAOSUUSKUNTATOIMINNAN EDELLÄKÄVIJÄOPPILAITOKSET	9
5.1	Aivoteollinen malli	10
5.2	Aivoteollisen mallin kehitys	10
5.3	Proakatemia	13
5.4	Proakatemian arvopolku	13
6	BENCHMARKING	14
6.1	Benchmarkingin tyypit	15
6.2	Benchmarking-prosessi.....	16
7	TUTKIMUKSEN RAJAUS JA TOTEUTUS.....	18
7.1	Tutkimusmenetelmät	18
7.2	Aineiston kerääminen	19
7.3	Aineiston analysointi	21
7.4	Tutkimuksen luotettavuus.....	21
8	TUTKIMUSTULOKSET	22
8.1	Webropol-kysely liiketalouden ja matkailun opiskelijoille.....	22
8.2	Teemahaastattelun Intotiimin osuuskuntaopiskelijoille	24
8.3	Benchmarking-haastattelu edelläkävijäoppilaitosten nykyisille ja entisille opiskelijoille.....	28
9	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET TULOKSISTA.....	29
10	POHDINTA	35
	LÄHTEET.....	39

LIITE/LIITTEET

1 Webropol-kyselylomake

2 Teemahaastattelukysymykset ja benchmarking-haastattelukysymykset

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aihe on opiskelijaosuuskuntatoiminnan kehittäminen. Opiskelijaosuuskunnalla tarkoitamme opiskelijoista koostuvaa osuuskuntaa, joka harjoittaa opinnoissaan osuuskunnallista liiketoimintaa kerryttäen samanaikaisesti sekä henkilökohtaisia opintopisteitä että tuloa osuuskunnalle. Tutkimuskysymyksemme on, kuinka saada opiskelijaosuuskunnat toimimaan pitkäkestoisemmin Mikkelin ammattikorkeakoulun Savonlinnassa toimivalla matkailu- ja ravitsemisalan laitoksella (jatkossa Savonniemen kampus). Opinnäytetyön toimeksiantajana toimivat Mikkelin ammattikorkeakoulun matkailun ja liiketalouden koulutusohjelmat.

Selvitämme vastausta tutkimuskysymykseemme Savonniemen kampuksen opiskelijoiden ja osuuskuntayrittäjien näkökulmasta. Osuuskuntayrittäjällä tarkoitetaan opiskelijaosuuskunnassa työskentelevää osuuskunnan jäsentä, joka harjoittaa opinnoissaan osuuskunnallista liiketoimintaa. Opinnäytetyössämme selvitämme, hakevatko Savonniemen kampuksen matkailun ja liiketalouden opiskelijat yhteishaussa Savonniemen kampukselle Intotiimin takia eli ovatko he jo alun perin motivoituneita harjoittamaan opiskelijaosuuskuntatoimintaa opintojensa ohella. Intotiimillä tarkoitetaan Savonniemen kampuksen opiskelijaosuuskuntatoiminnan mahdollistavaa oppimismallia. Toinen oleellinen kysymys on se, tuntevatko opiskelijat tarvitsevansa lisämotivaatiota tai enemmän valmennusta ja tukea matkailun ja liiketalouden koulutusohjelmilta harjoittaakseen opiskelijaosuuskuntatoimintaa.

Jotta saamme tarkemman kuvan keräämästämme aineistosta, käytämme alakysymyksiä; millainen on opiskelijoiden kiinnostus osuuskuntatoimintaan Savonniemen kampuksella sekä mitkä tekijät motivoivat opiskelijoita toimimaan osuuskuntayrittäjinä. Lisäksi selvitämme, millaista tukea opiskelijaosuuskunnat kaipaavat Savonniemen kampuksen henkilökunnalta, ja kuinka saada opiskelijaosuuskunnat toimimaan pitkäkestoisemmin Savonniemen kampuksella.

2 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

2.1 Mikkelin ammattikorkeakoulu

Mikkelin ammattikorkeakoulu (jatkossa Mamk) toimii Etelä-Savossa kahdella paikkakunnalla: Mikkelissä ja Savonlinnassa. Yhteensä opiskelijoita on 4500 ja henkilökuntaa 400. Vuoden 2009 lopulla Mamk aloitti yhteistyön Kymenlaakson ammattikorkeakoulun (Kyamk) kanssa ja nykyään molemmat ammattikorkeakoulut omistaa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy. (Mikkelin ammattikorkeakoulu, MAMK 2013.) Mamk tarjoaa koulutusta sekä nuorille että aikuisille ja lisäksi ylempiä amk-tutkintoja. Syksyllä 2014 toteutettavasta valtakunnallisesta ammattikorkeakoulu-uudistuksesta johtuen Mamk aloittaa prosessi-insinöörien kouluttamisen sekä Mikkelissä että Savonlinnassa, ja matkailualan koulutus siirtyy kokonaisuudessaan Savonlinnasta Mikkeliin, jonne myös liiketalouden koulutus on keskitetty. (Mamk tuo Savonlinnaan insinöörikoulutusta, vahvistaa terveystaloutta ja siirtää matkailun koulutuksen Mikkeliin 2013.)

2.2 Savonniemen kampus

Savonniemen kampuksella Savonlinnassa tarjottava nuorisopuolen matkailualan koulutusohjelma (tutkintonimike restonomi) keskittyy Venäjä-osaamiseen, tuotekehitykseen ja markkinointiin. Koulutukseen voi hakea kaksi kertaa vuodessa, syksyn ja kevään yhteishaussa. Tammikuussa koulutuksen aloittavat opiskelijat jaetaan opintojen käynnistyttyä pienryhmiin, joissa he opiskelevat tehden yhteistyötä paikallisten matkailuyritysten kanssa. Jokaisella pienryhmällä on oma yhteistyöyritys, jota kutsutaan kummiyritykseksi. Opintojen edetessä opiskelijoilla on mahdollisuus hakea mukaan opiskelijaosuuskuntatoimintaan (Intotiimi), jossa opiskelijat muun muassa pääsevät syventämään liiketoimintaosaamistaan. Syksyllä alkava koulutus on Venäjä-painotteinen, ja pääsyvaatimuksena on venäjän kielen taito. Osa opintojaksoista on englanniksi ja venäjäksi sekä yksi lukukausi opinnoista suoritetaan venäläisessä korkeakoulussa. Myös Venäjä-painotteisessa koulutuksessa opiskelijat opiskelevat pienryhmissä, ja heillä on mahdollisuus hakea mukaan opiskelijaosuuskuntatoimintaan. Matkailualan koulutusohjelma siirtyy kesällä 2014 Mikkeliin. (Matkailun osaaja 2013; Matkailun Venäjä-osaaja 2013.)

Savonniemen kampuksella on matkailun koulutusohjelman lisäksi tarjolla koulutusta fysioterapiassa (tutkintonimike fysioterapeutti), hoitotyössä (sairaanhoitaja) ja jalkaterapiassa (jalkaterapeutti) (Amk-tutkinnot MAMKissa 2013).

3 INTOTIIMI JA RYHMÄOPPIMINEN

Ryhmäoppiminen ja Intotiimin toiminta käynnistyi Savonniemen kampuksella vuonna 2007, kun kummiyritystoiminta lisättiin osaksi matkailun ja liiketalouden koulutusohjelmia. Samana vuonna osa aloittaneista matkailun ja liiketalouden opiskelijoista perusti kaksi (2) osuuskuntayritystä ja suoritti suuren osan opinnoistaan erilaisia projekteja tehden. Taustalla Intotiimi-mallin kehittymisessä oli oppilaitoksen halu edesauttaa opiskelijoita saavuttamaan taidot ja tiedot, joita yritykset arvostavat. Intotiimi-mallin kehittämisen tueksi esimerkkejä haettiin Jyväskylän Tiimiakatemia sekä Tampereen ProAkatemian hyvistä kokemuksista ja toimintatavoista. (Fyhr ym. 2012, 1.)

Intotiimillä ei ole omaa opetussuunnitelmaa; sen sijaan opetussuunnitelmasta on etsitty opintojaksoja, joihin sopii käytännönläheinen oppiminen oppimistehtävien ja projektien muodossa. Esimerkkejä tällaisista opintojaksoista ovat projektiosaaminen, yrityksen toimintaympäristö ja ammatillinen kasvu. Kun opinnot etenevät, Intotiimissä on mahdollista suorittaa muun muassa talousosaamiseen ja markkinointiin liittyviä opintojaksoja. Saavuttaakseen opintojaksojen tavoitteet Intotiimi-opiskelijat tekevät tiivistä yhteistyötä opettajien kanssa hyödyntäen esimerkiksi tiedon jakamista ja pohdimista, viikkopalavereita sekä valmennusta. (Fyhr ym. 2012, 4 - 5.)

Opintojen alettua opiskelijat jaetaan pienryhmiin, joissa on 8 - 12 opiskelijaa. Opiskelijat jaetaan ryhmiin Belbin-tiimitestin perusteella, jotta ryhmiin saadaan erilaisia yksilöitä, joiden luonteet täydentävät toisiaan. Tämän jälkeen jokaiselle ryhmälle annetaan oma kummiyritys. Vuonna 2008 aloittaneista opiskelijoista muodostetut pienryhmät saivat oppilaitoksen kutsumat kummiyritykset, mutta sen jälkeisinä vuosina muut yritykset ovat ehdottaneet itse kummiyritystoimintaan ryhtymistä. Kummiyritystoiminnasta on hyötyä sekä yrityksille että opiskelijoille. Yritykset muun muassa saavat uusia ideoita ja voivat opintojen edetessä rekrytoida harjoittelijoita. Opiskelijat puolestaan saavat opintojen edetessä haasteellisempia projekteja ja kehittävät näin omaa ammattitaitoaan. Osa opiskelijoista jatkaa kummiyritystoimintaa pienryhmissä koko

opintojen ajan, kun taas osa päättyy opiskelemaan kansainvälisiin vaihto-ohjelmiin ja osa hakee mukaan opiskelijaosuuskuntatoimintaan. (Fyhr ym. 2012, 6 - 8.)

Vuoden 2007 jälkeen Intotiimin toiminta muuttui siten, ettei opiskelijoilla ollut mahdollisuutta perustaa osuuskuntayrityksiä heti opintojen alettua, vaan ensimmäisen opiskeluvuoden jälkeen. Ensimmäisen lukuvuoden ollessa loppuillaan halukkaat opiskelijat hakevat mukaan varsinaiseen Intotiimi-toimintaan ja perustavat oman osuuskunnan tai liittyvät johonkin olemassa olevaan osuuskuntaan. Osuuskunnan jäsenenä opiskelija opiskelee tehden erilaisia projekteja eli harjoittamalla liiketoimintaa yhdessä oman osuuskuntansa kanssa. Kolmannen ja neljännen opintovuoden aikana opinnot henkilökohtaistuvat; Intotiimin osuuskuntayrittäjät voivat suorittaa 30–40 opintopistettä osuuskuntansa kautta (esimerkiksi harjoittelu ja opinnäytetyö). (Fyhr ym. 2012, 6 - 8.)

Intotiimi-opintojen onnistumisen kannalta oppilaitoksella on merkittävä rooli. Aloittelevan osuuskunnan toimintaa oppilaitos tukee tarjoamalla toimistotilat ensimmäisellä lukukaudella veloituksetta. Tämän jälkeen osuuskunta maksaa vuokraa tiloista ja laitteista, joita se käyttää. Yhtä merkittävä rooli on opettajilla, jotka ovat saaneet koulutusta osuuskuntayrittämisestä ja tiimioppimisesta. Opiskelijaosuuskuntatoiminta ja kummiryhmäoppiminen ovat johtaneet siihen, että perinteinen luokahuoneopetus on siirtynyt muihin oppimisympäristöihin, kuten pienryhmätiloihin ja asiakas- tai kummiyrityksiin. Sen lisäksi luento-opetuksen sijaan opiskelijat toteuttavat projekteja ja toiminnallisia tehtäviä, jotka ylittävät oppiainerajoja. Tästä johtuen eri oppiaineiden opettajat tekevät keskenään tiivistä yhteistyötä sekä opintojaksoja suunniteltaessa että opiskelijoiden arviointia suoritettaessa. Kokonaisuudesta vastaa ryhmän opiskelijavastaava eli ova, jolla on keskeinen rooli Intotiimi-toiminnan onnistumisen kannalta. Ova käynnistää opiskelijoista muodostetun pienryhmän ryhmäytymisen sekä kummiyrityksen ja pienryhmän välisen yhteistyön. Lisäksi ova tekee jatkuvaa arviointia yhdessä kummiyrityksen ja pienryhmän kanssa sekä ohjaa ja seuraa viikkopalavereita ja projektien edistymistä. (Fyhr ym. 2012, 9 - 10.)

Ryhmäytymisen alussa viikkopalavereissa käsitellään muun muassa palautteen antamista ja vastaanottamista, ryhmädynamiikkaa, yhteisöllistä oppimista ja ammatillista kehittymistä. Kun kummiyritysprojektit käynnistyvät, viikkopalaverit muuttuvat valmentamissessioiksi, jotka keskittyvät ongelmanratkaisuun. Intotiimi-opinnoissa val-

mentamissessiot ovat merkittävässä roolissa, koska opiskelijat suorittavat opintoja omissa osuuskunnissaan, eikä kontaktiopetusta juurikaan ole. Kummiyritysprojekteissa kummiyrityksen henkilöstö ohjaa opiskelijoita. Oppilaitos on kuitenkin tietoinen siitä, millaisia ohjauskäytänteitä kummiyritys käyttää. Sen sijaan osuuskuntien ja näiden asiakasyritysten keskinäinen toiminta on luottamuksellista liiketoimintaa, joten oppilaitoksella ei aina ole tietoa tarkasta toimeksiannosta. Osuuskunnilla on silti mahdollisuus saada ohjausta asiakasprojekteissaan tarvittaessa. (Fyhr ym. 2012, 10.)

Intotiimissä opintojaksojen arviointi on monitahoista verrattuna opettajälähtöiseen arviointiin. Opiskelijat arvioivat itseään ja vertaisarviointissa toisiaan. Arvioinnissa ovat mukana myös oppilaitoksen ohjaajat ja kummi- ja asiakasyritykset. Arviointikeskustelut ovat avoimuutta korostavia yksilön ja ryhmän toimintaa kehittäviä tilaisuuksia, joita käydään jokaisen projektin jälkeen. Pienryhmät saavat palautetta myös toisilta pienryhmiltä, sillä ne esittelevät projekteja toisilleen. Pienryhmien jäsenet arvioivat oman toimintansa lisäksi ryhmän toimintaa tiiminä. Opiskelijat myös antavat Intotiimi-toiminnasta palautetta jokaisella lukukaudella. (Fyhr ym. 2012, 11.)

4 OSUUSKUNTATOIMINTA JA MOTIVAATIO

Kajaanin ammattikorkeakoulussa tietojenkäsittelyn koulutusohjelmassa peliliiketoimintaa ja -tuottamista opiskeleva Reno Tukiainen on toiminut Kajak Games OSK -nimisen opiskelijaosuuskunnan toimitusjohtajana. Kaikilla peliliiketoimintaan ja -tuottamiseen erikoistuvilla opiskelijoilla on luentoja maanantaisin ja tiistaisin; loput kolme päivää on tarkoitettu opiskelijoiden perustamassa osuuskunnassa tapahtuvaan projektityöskentelyyn eli oikeiden pelien kehittämiseen ja tuottamiseen. Tukiaisen mielestä parasta hänen opinnoissaan on käytännön kautta oppiminen. Lisäksi Tukiainen toteaa oikeiden asiakasprojektien lisäävän opiskeluun sekä haastetta että mielekkyyttä. Koska erikoistuttaessa peliliiketoimintaan ja -tuottamiseen on aloituspaikka-kiintiö, Tukiainen korostaa motivaation merkitystä opinnoissa. (Pelialaa opiskelevan Reno Tukiaisen haastattelu 2012.) Tukiaisen kuvaus opiskelijaosuuskuntatoiminnasta kertoo siitä, että opiskelijaosuuskuntatoiminta ja motivaatio ovat sidoksissa toisiinsa. Olemme ottaneet tämän sidoksen huomioon pohtiessamme, miten opiskelijaosuuskuntatoiminta Savonniemen kampuksella saadaan pitkäkestoisemmaksi.

4.1 Osuuskuntatoiminta

Osuuskuntatoiminnan historia ulottuu Suomessa yli sadan (100) vuoden päähän. Vuonna 2013 osuustoiminnallisia yrityksiä toimii Suomessa yhteensä yli 4000 kappaletta eri toimialoilla. (Yhdessä yrittämään! 2013.) Osuuskunnan perustettaessa jäseniä on oltava vähintään kolme (3), ylärajaa jäsenmäärälle ei ole. Jokaisen jäsenen maksama osuusmaksu on kaikille jäsenille samansuuruinen, ja osuusmaksuista muodostuu yrityksen osuuspääoma. Osuuskunnan säännöissä on määritetty osuusmaksun suuruus. Edellä mainitusta johtuen osuuskunnan jäsenten ja pääoman määrä voivat vaihdella osuuskunnittain. (Mähönen & Villa 2006, 7.; Suomen Yrittäjät 2013.)

Uuden osuuskuntalain voimaantulo 1.1.2014 tarkoittaa sitä, että nykyinen osuuskuntalaki kumoutuu. Uuden lain mukaan osuuskunnan perustamiseen riittää jatkossa yksi (1) jäsen. Lain voimaantulo ei aiheuta muutoksia nykyisten osuuskuntien toimintatapoihin. Sen sijaan uuden lain myötä osuuskunnilla tulee olemaan enemmän vaihtoehtoja esimerkiksi rahoituksen järjestämisessä. (Oikeusministeriö 2013.) Uusi osuuskuntalaki on luettavissa Finlex.fi-verkkopalvelussa (Osuuskuntalaki 421/2013).

Osuuskuntatoiminnan keskeisimpiä periaatteita ovat vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys, joka antaa mahdollisuuden kaikille halukkaille tulla osuuskunnan jäseneksi ja halutesaan myös luopua jäsenyydestä. Itsenäisyys ja riippumattomuus -periaatteen mukaisesti osuuskunnat ovat yleensä riippumattomampia kuin muut yhtiömuodot, sillä jokaisella jäsenellä on yhtä suuri osuus osuuskunnasta. Koulutus, oppiminen ja viestintä -periaatteessa osuuskunnan jäseniä koulutetaan ja koko osuuskuntaa kehitetään. Viestinnällä pyritään luomaan osuuskunnan ulkopuolella positiivista imagoa sekä murretaan mahdollisia ennakkoluuloja. Osuuskuntien keskinäinen yhteistyö on tärkeä osa osuuskuntatoiminnan toimintaa. Tämän periaatteen keskeisenä ideana on verkostoituminen, informaation jakaminen sekä resurssien yhdistäminen jotka luovat osuuskunnalle merkittävän kustannussäästöedun. (Piippo 2000, 16.) Savonniemen kampuksen opiskelijoille tarjottavaan opiskelijaosuuskuntatoimintaan hakeminen ja siitä luopuminen on vapaaehtoista. Osuuskunnat ovat riippumattomia, sillä opiskelijat vastaavat itse niiden toiminnasta ja jokaisella on osuuspääoman mukaisesti yhtä suuri osuus osuuskunnasta. Opintojen edetessä osuuskunta ja sen toiminta kehittyvät sekä yhteisöllisellä että yksilöllisellä tasolla. Savonniemen kampuksen osuuskunnat viestivät kampuksen sisällä henkilökunnalle ja muille opiskelijoille sekä kampuksen ulkopuolella potenti-

aalisille asiakkaille ja yhteistyökumppaneille. Mahdollisuuksien mukaan osuuskunnat harjoittavat myös yhteistyötä muiden kampuksen osuuskuntien kanssa.

4.2 Motivaatio

Kuten tämän luvun aloituskappaleesta, Reno Tukiaisen haastattelusta (2012), käy ilmi, osuuskuntatoiminta ja motivaatio linkittyvät toisiinsa. Siksi avaamme tutkimuksesamme motivaation käsitteenä ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Kyseisiä teorioita hyödynnämme myöhemmin tutkimustulosten johtopäätöksiä tehtäessä.

”Motivaatio on alun perin johdettu latinalaisesta sanasta *movere*, joka merkitsee liikumista. Motivaation kantasana on motiivi.” (Peltonen & Ruohotie 1992, 16). Motiiveilla viitataan muun muassa haluihin, vietteihin, tarpeisiin sekä rangaistuksiin ja palkkioihin. Näin ollen motiivit ohjailevat yleistä käyttäytymisen suuntaa; motiivit voivat olla joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motiivit muodostavat perustan motivaation syntymiselle, sillä motivaatio on motiivien aikaansaama olotila. (Peltonen & Ruohotie 1992, 16.)

Motivaatio saattaa vaihdella voimakkaasti monista eri tekijöistä johtuen. Kyseiset tekijät ovat liitoksissa toisiinsa sekä vaikuttavat monin eri tavoin motivaatioon. Motivaatioon sisältyy myös aikakäsite, sillä nykyiset olosuhteet muovaavat tulevia motivaatioita. Näin ollen nykyinen motivaatio on tietyn prosessin tulos. Motivaatioprosessiin vaikuttaviksi tekijöiksi luetaan: Vaikuttimen voimakkuus, jossa ihmisen sisäinen vaikutin riippuu ponnistuksen tai rentoutuneisuuden voimakkuudesta. Usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin, jossa ihmisen vakuuttuneisuus oman elämän muovaamiseen ja elämään omien käsitysten mukaan vaihtelee voimakkaasti. Psykologinen aikaperspektiivi, joka määrää ihmisen tavoitteille merkityksen elämänvaiheen, kasvatuksen ym. perusteella. Tunteet puolestaan antavat ihmisille neuvoa päätöksenteossa. Kyseisistä tekijöistä tulee kokonaisuus, joka määräytyy ihmisen tahdonvoimasta, pätevyydestä sekä hänelle tarjotuista reunaehdoista. Kokonaisuus tulee ratkaisemaan onnistumisen tai epäonnistumisen. (Niermeyer & Seyffert 2004, 12 – 14.)

Kansasen ja Uusikylän (2002) mukaan monet tutkijat jakavat motivaation sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, jotta opiskelumotivaation käsite voidaan jäsentää kunnolla. Sisäinen opiskelumotivaatio tarkoittaa, että oppiminen ja tieto ovat motivoivia tekijöi-

tä palkkion sijasta. Ulkoinen motivaatio syntyy esimerkiksi opiskelijan tarpeesta saavuttaa hyvä arvosana tai saada opettajalta enemmän huomiota. Opiskelijan ollessa sisäisesti motivoitunut hän ryhtyy opiskelemaan asioita, jotka kiinnostavat häntä. Tällöin opiskelija on täysin sitoutunut ja keskittynyt tekemäänsä eikä koe minkään pakotteen uhkaavan itseään. Sisäinen motivaatio on edelleen jaettavissa kolmeen kategoriaan: sisäiseen motivaatioon kokea elämyksiä, sisäiseen motivaatioon tietää ja sisäiseen motivaatioon saattaa asiat loppuun. Sisäisellä motivaatiolla kokea elämyksiä tutkijat tarkoittavat opiskelijan halua kokea tunteita, kuten jännitystä ja huvia. Opiskelijan tutkiessa jotakin uutta asiaa hän kokee riemua, jota tutkijat kutsuvat sisäiseksi motivaatioksi tietää. Kun opiskelija saa esimerkiksi kirjoitettua esseen, hän kokee tyydytyksen tunteen eli sisäisen motivaation saattaa asiat loppuun. (Kansanen & Uusikylä 2002, 27 - 29.)

Koulu vaikuttaa tukahduttavan ihmiselle luontaista motivaatiota oppia. Monet tutkijat pitävät parhaana opiskelumotivaatiota, jossa ei ole ulkoisia paineita opettajilta eikä arvosanavaatimuksia. Edellä mainitun käsityksen mukaan opetuksen päämääränä tulee olla luova, aktiivinen ja itseohjautuva oppiminen. Oppimisesta nauttiminen on myös olennaista; opiskelija kokee nautintoa oppiessaan esimerkiksi uusia tai hänelle vaikeita asioita. Kun oppimiselle luodaan sisäistä motivaatiota tukevat olosuhteet, opiskelijoiden luova ajattelu lisääntyy huomattavasti verrattuna ulkoisen motivaation oppimisympäristöön. Oppimisen kannalta parhaimman motivaation syntymistä edistää epämuodollinen oppimisympäristö, jossa on mahdollisuus kokea autonomian eli itsevallan tunteita. (Kansanen & Uusikylä, 30 - 32.)

Opiskelumotivaatioon vaikuttavat tekijät

Päämääräkeskeiseen käyttäytymiseen vaikuttavat yksilölliset sekä ulkoiset tekijät. Yksilöllisiksi tekijöiksi luetaan esimerkiksi asenteet, harrastukset ja tarpeet. Ulkoisiin tekijöihin kuuluvat ympäristö, erilaiset oppimistilanteet, ilmapiiri sekä muut sosiaaliset vuorovaikutustilanteet. (Peltonen & Ruohotie 1992, 82.)

Oppimismotivaatioon liittyvät tekijät voidaan jakaa neljään (4) osa-alueeseen: Persoonallisuus, fyysinen ympäristö, sosiaalinen vuorovaikutus ja oppimistehtävä. Persoonallisuustekijöihin sisältyvät luonne, asenteet, tarpeet sekä mielenkiinto opiskeltavaa aihetta kohtaan. Fyysinen ympäristö käsitetään ammattirakenteen ja työelämän kehi-

tysnäkyminä sekä kodin ja koulun ympäristöoloina; sijainti, koko ja perheen tai luokan rakenne. Sosiaaliseen vuorovaikutukseen vaikuttavat opettajan ja oppilaan vuorovaikutus, joka ilmenee sosiaalisina palkkioina ja rangaistuksina. Sosiaalinen ilmapiiri sisältää koulun ja luokan ilmapiirin sekä ryhmäkiinteyden. Opettajan ominaisuuksiin vaikuttavat opetustekniikka ja persoonallisuus. Oppimistehtävät jaetaan kolmeen (3) kategoriaan: 1) Tavoitteellisuus, 2) Opetuksen sisältö - kuinka haasteellista, monipuolista ja käytännönläheistä opettaminen on, 3) Sisäinen palaute, jonka yksilön onnistumisen kokemukset sekä saavutukset määrittävät. (Peltonen & Ruohotie 1992, 82.)

Vuosina 2007 - 2009 toteutettiin MUVEnation-projekti, joka oli osittain Euroopan komission rahoittama osana Elinikäisen oppimisen projektia (Lifelong Learning Programme). Projektissa pyrittiin muun muassa löytämään ja kehittämään uusia tapoja säilyttää opiskelijoiden motivaatio ja osallistumishalukkuus, jotka olivat osoittautuneet ongelmallisiksi ylläpitää. Opettajat keskustelivat keskenään pohtien, kuinka virtuaalisia oppimisympäristöjä (Massive Multi-Users Virtual Environments eli MUEs) voitaisiin hyödyntää tehokkaasti ylläpitämään opiskelijan motivaatiota. (MUVEnation 2013.) Suomessa on parhaillaan käynnissä tutkimus, jonka tarkoituksena on selvittää, voiko oppilaiden pedagogista ajattelua muuttamalla vaikuttaa heidän opiskelumotivaatioonsa. Tutkimuksessa oppilaille selvitetään koulun opetussuunnitelman tavoitteet, opetetaan heitä hyväksymään ne ja toimimaan niiden mukaisesti, jolloin oppilaiden toivotaan motivoituvan opiskelusta. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää saatujen tulosten pohjalta malli tai sovellus, jota voi hyödyntää opettajankoulutuksessa. (Opetuksen tutkimusryhmä 2013.) Yllä mainittujen hankkeiden perusteella on pääteltävissä, että erilaiset pedagogiset menetelmät ja oppimisympäristöt vaikuttavat opiskelumotivaatioon. Siksi myös Intotiimi-mallin pitkäkestoisessa kehittämisessä on otettava huomioon opiskelumotivaatioon vaikuttavia tekijöitä.

5 OPISKELIJAOSUUSKUNTATOIMINNAN EDELLÄKÄVIJÄOPPILAITOKSET

Jyväskylän ammattikorkeakoulun markkinoinnin ja yrittäjyyden erikoisyksikön Tiimiakatemia toiminta alkoi vuonna 1993. Tiimiakatemia toiminta laajeni toisella toimipisteellä Jämsänkoskelle vuonna 2000. Vuodesta 2001 Tiimiakatemia on ollut itsenäinen yksikkö osana Jyväskylän ammattikorkeakoulua. Tiimiakatemiassa lehto-

reita kutsutaan valmentajiksi. Tiimiakatemian opiskelijat muodostavat opintojensa alussa tiimin ja perustavat osuuskunnan, jotka pysyvät samoina koko opintojen loppuun saakka. Asiakasprojektit ovat Tiimiakatemian toiminnan pohja. Projektikohtaisesti opiskelijat valitsevat keskuudestaan henkilöt projektiryhmään, jotta saadaan tarvittavaa osaamista projektin läpiviemiseksi. (Leinonen ym. 2002, 11.)

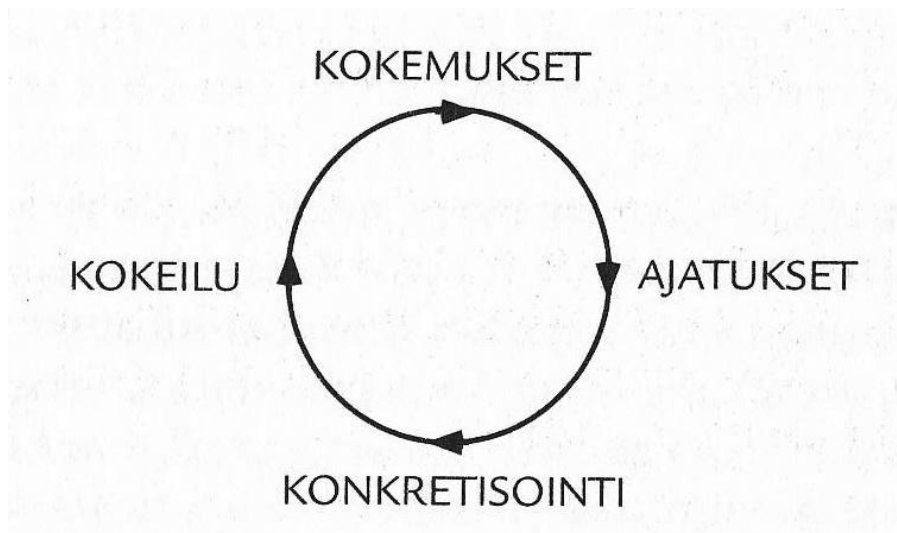
5.1 Aivoteollinen malli

Tiimiakatemian oppimismenetelmän kehittäminen on aloitettu vuonna 1993 eli samana vuonna kuin Tiimiakatemian perustettiin. Kehitystyössä on käytetty apuna monia teorioita oppimiseen, liikkeenjohtoon ja organisaatioihin liittyen. Tärkeimpiä teorialähteitä oppimismenetelmää kehitettäessä ovat olleet Peter Sengen ajatukset oppivasta organisaatiosta sekä Ikujiro Nonakan ja Hirotaka Takeuchin mietteet tiedon luonteesta ja uuden tiedon synnyttämisestä. Näiden teorioiden pohjalta Tiimiakatemian päävalmentaja Timo Partanen on nivonut yhteen omat ideansa ja ajatuksensa. Tuloksena on Aivoteollinen malli. (Leinonen ym. 2002, 23.)

Aivoteollinen malli kuvaa uudenlaista oppimista osana johtamista ja yrittäjyyttä. Lisäksi malli avaa ja selittää Tiimiakatemian kantavia periaatteita ja toimintaa. Mallista ei ole tehty liian pysyvää, jotta Tiimiakatemian pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin kehittymällä jatkuvasti. Leinosen yms. mukaan jatkuvan kehityksen kannalta oleellista on se, että Aivoteollista mallia arvioivat ja tarkastelevat päävalmentaja Partasen ohella Tiimiakatemian muut valmentajat ja opiskelijat. (Leinonen ym. 2002, 23.)

5.2 Aivoteollisen mallin kehitys

Päävalmentaja Partasen Aivoteollinen malli pohjaa asioiden kokeilemiseen ja testaamiseen käytännössä. Näin ollen Partanen on kehittänyt oppimisen kehän (kuva 1), jossa yhdistyvät kokeilu, kokemukset, ajatukset ja konkretisointi. Oppimisen kehä mahdollistaa projektien ja tekemällä oppimisen avainaseman Tiimiakatemian opinnoissa. Projekteista saatujen ajatusten ja kokemusten avulla on jalostettavissa uutta tietoa, jota voidaan hyödyntää tulevilla projekteilla. (Leinonen ym. 2002, 23 - 24.)

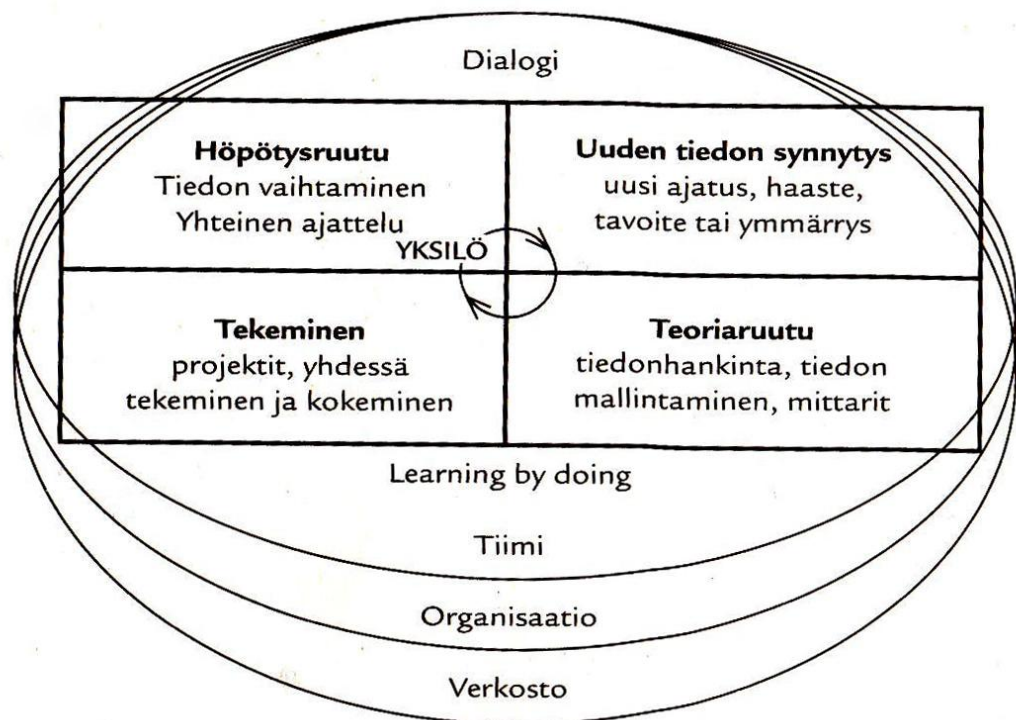


KUVA 1. Timo Partasen oppimisen kehä (Leinonen ym. 2002, 23).

Aivoteolliseen malliin vaikuttavat lisäksi japanilaisten Ikujiro Nonakan ja Hirotaka Takeuchin ajatukset uuden tiedon synnyttämisestä organisaatiossa. Nonakan ja Takeuchin mukaan tiedon merkitys syntyy sosiaalisessa kanssakäymisessä ihmisten kesken, ja tieto puolestaan jakautuu hiljaiseen ja eksplisiittiseen tietoon. Hiljainen tieto on henkilökohtaista ja kokemuksiin perustuvaa tietoa, jota on hankalaa kuvata sanoin tai numeroin. Eksplisiittinen tieto puolestaan on järkeilyyn ja seurauksiin pohjautuvaa tietoa, joka on mahdollista kuvata kirjallisesti. Nonakan ja Takeuchin mielestä hiljaisen ja eksplisiittisen tiedon välinen virtaus on olennaista yhteisöllisessä oppimisessa ja uuden tiedon synnyttämisessä. Yksityiskohtaisempi esitys eksplisiittisen ja hiljaisen tiedon vuorovaikutuksesta on Nonakan ja Takeuchin kirjassa *The Knowledge-Creating Company* (1995). (Leinonen ym. 2002, 24 - 26.)

Yllä kuvattujen oppimisen kehän ja tiedonluomisprosessin pohjalta Tiimiakatemian päävalmentaja Timo Partanen on muokannut Aivoteollisen mallin ensimmäisen osan, *lautasteorian*. Kyseinen teoria sisältää useita eri tasoja (yksilö, tiimi, organisaatio, asiakasverkosto), jotka päällekkäin kuvattuna näyttävät erikokoisilta lautasilta. Teorian kehittyessä lautasista muodostui sarja suoritettavia toimenpiteitä, joita ryhdyttiin kutsumaan aivoteolliseksi malliksi. Aivoteolliseen malliin sisältyy kahdeksan (8) näkökulmaa, jotka jakautuvat oppimisyhteisön sisäiseen ja ulkoiseen kehittämiseen. Sisäiseen kehittämiseen liittyvät: yhteisöllisen oppimisen prosessi, yksilön kehittymisen prosessi, johtavien ajatusten synnytyprosessi ja johtamisprosessi. Ulkoiseen kehittämiseen sisältyvät: innovaatioprosessi, asiakassuhteen kehittämisprosessi, tuote-palvelusysteemi ja markkinointiprosessi. (Leinonen ym. 2002, 27.)

Leinosen ym. (2002) mukaan Aivoteollisen mallin (kuva 2) pohjana on neljän eri tiedon muodon muodostama ruudukko eli ikkuna. Ensimmäinen tiedon muoto on yhteisen ajattelun synnyttäminen, joka tarkoittaa esimerkiksi yhteisistä projekteista ja kokemuksista keskustelemista. Toinen tiedon muoto on uuden tiedon synnytyks, jossa kokemuksia ja niistä opittuja tietoja arvioidaan, jotta uutta tietoa voidaan muodostaa. Kolmas tiedon muoto on teoria, joka tarkoittaa tiedonhankintaa ja teoreettista tietoa, esimerkiksi tutkimuksien tekemistä sekä raporttien ja esseiden kirjoittamista. Neljäs tiedon muoto on tekeminen eli projektien toteuttaminen ja aiemmin opittujen asioiden testaaminen käytännössä. Neljän eri tiedon muodon ympärillä on Partasen kehittämä lautasteoria. (Leinonen ym. 2002, 27 - 29.)



KUVA 2. Timo Partasen Aivoteollisen mallin rakenne (Leinonen ym. 2002, 32).

Aivoteolliseen malliin sisältyy kaksi (2) oppimismenetelmää: dialogi ja learning by doing eli tekemällä oppiminen. Dialogi pohjautuu kreikankielisiin sanoihin "dia" läpi ja "logos" tarkoitus. Dialogin tavoitteena on se, että osallistujat arvioivat omia ajatusmallejaan ja oppivat ymmärtämään muiden ajatusmalleja. Tekemällä oppimisessa (learning by doing) kaikki opiskeltavat asiat tulee kytkeä käytännön tekemiseen. (Leinonen ym. 2002, 29 - 30.)

5.3 Proakatemia

Proakatemia perustettiin vuonna 1999 Tampereen ammattikorkeakoulun (TAMK) yrittäjyyden yksiköksi. Ensimmäisen lukuvuoden aikana liiketalouden ja tietojenkäsittelyn opiskelijat opiskelevat oman alansa perusopintoja, ja heillä on mahdollisuus hakea Proakatemiaan. Valitut opiskelijat perustavat tiimiyrityksen ja jatkavat opintojensa suorittamista käytännönläheisessä ympäristössä. (Proakatemia 2012.)

Yhdessä tiimiyrityksessä on 15–20 opiskelijaa, joiden opinnot koostuvat muun muassa erilaisista projekteista, tiimipalavereista ja oman tiimiyrityksen liiketoiminnan kehittämisestä. Proakatemiaiset lukevat ammattikirjallisuutta, joista saatuja oppeja hyödynnetään oman tiimiyrityksen toiminnassa, projekteissa ja itsensä kehittämisessä. Näin teoria yhdistyy käytäntöön. Lisäksi tiimiyrittäjät osallistuvat itseään kiinnostaviin seminaareihin ja kutsuvat Proakatemialle menestyneitä yrittäjiä jakamaan kokemuksiaan ja neuvojaan. Proakatemiaisilla ei ole luentoaikatauluja eikä lukujärjestystä, joten jokainen on vastuussa omasta ajankäytöstään. Ainoat ennalta sovitut tapaamiset ovat valmentajien vetämät kaksi (2) kertaa viikossa pidettävät tiimipalaverit, joita Proakatemiassa kutsutaan Pajoiksi. Tiimiyrittäjä merkitsee kaikki palaverit, projektitunnit, työtunnit ja oppimistilaisuudet omaan opinto-ohjelmaansa. Kirjauksien mukaan opiskelija kartuttaa itselleen opintopisteitä. (Proakatemia 2012.)

5.4 Proakatemian arvopolku

Proakatemian perustamisesta lähtien oli selvää, että tiimiyritykset tarvitsivat arvot, joita seurata jokapäiväisessä toiminnassaan. Alkuvuosina oli hankalaa saada kaikki tiimiyritysten jäsenet noudattamaan sääntöjä ja jakamaan yhteiset päämäärät, joten vanhemmat tiimiyrittäjät loivat arvopolun nuorempia varten. Arvopolun askelmia ovat *luottamus*, *rohkeus*, *teot*, *oppiminen* ja *menestys*. (The Tale of Proacademians 2010, 4 - 5.)

Kun uusi tiimiyritys aloittaa toimintansa, sen ensimmäinen tavoite on saavuttaa kaikkien jäsenten välinen ehdoton *luottamus* ja rehellisyys. He järjestävät esimerkiksi mökkiviikonloppuja tutustuakseen toisiinsa paremmin. Lisäksi valmentaja ja vanhemmat tiimiyrittäjät edesauttavat luottamuksen muodostumista jakamalla kokemuk-

siaan. Uuden tiimiyrityksen täytyy ymmärtää luottamuksen ja rehellisyyden merkitys vaikeissakin tilanteissa. (The Tale of Proacademians 2010, 6 - 7.)

Proakatemiaalaisten *rohkeus* kuvastuu heidän visiostaan ”olla kansallisesti ja kansainvälisesti tunnustettu yrittäjien koulu vuonna 2014.” (The Tale of Proacademians 2010, 9). Rohkeutta ilmaisee myös tiimiyrittäjien halu unelmoida ja tehdä unelmistaan totta. He eivät salaile ideoitaan ja tietoaan, vaan jakavat sitä avoimesti muun muassa dialogin avulla. Myös muiden työkalujen tukemina tiimiyrittäjät luovat erilaisia ja rohkeita ideoita sekä toteutusmuotoja. (The Tale of Proacademians 2010, 9 - 11.)

Teot tarkoittavat haasteellisten projektien etsimistä ja suurempien riskien ottamista. Proakatemiassa *oppiminen* tapahtuu dialogia hyödyntäen. Dialogissa tiimiyrittäjät keskustelevat avoimesti sekä virheistä että onnistumisista, mikä auttaa tiimiyritystä kehittymään. Erityisesti virheet ovat Proakatemiassa tärkeänä osana oppimista, sillä niistä oppii eniten. *Menestys* tarkoittaa tiimiyrityksessä monia asioita, muun muassa tehtyjen projektien haasteellisuutta ja tiimiyrityksen liikevaihtoa. Yksilötasolla menestys on esimerkiksi taito oppia johtamaan itseään sekä löytää omat vahvuutensa ja heikkoutensa. (The Tale of Proacademians 2010, 12 - 19.)

6 BENCHMARKING

Benchmarking on menetelmä, jossa oma yritys vertaa toimintaansa saman alan tai eri alojen hyviin esikuviin. Vertailukohtia ovat esimerkiksi työtavat, tuottavuus ja laatu. Benchmarking-projektin tavoitteena on auttaa laatimaan kehitysideoita ja –tavoitteita sekä parantaa ja tehostaa oman yrityksen toimintaa. (e-conomic 2013.)

Benchmarking-projektin aikana sekä vertailua tekevä yritys että vertailun kohteena oleva yritys oppivat taitoja, joita molemmat voivat soveltaa toimintaansa. Koska vertailua tekevän yrityksen omat työntekijät toteuttavat benchmarking-projektin, he vaihtavat jatkuvasti kokemuksia omista toimintatavoistaan vertailtavan yrityksen työntekijöiden kanssa. Näin ollen työntekijät ovat motivoituneita kyseenalaistamaan ja kehittämään oman yrityksensä toimintamalleja. Benchmarking-projektin avulla on lisäksi mahdollista vertailla ja selvittää, ovatko oman yrityksen tavoitteet riittävän kunnian-

himoisia, mutta samalla realistisia saavutettaviksi. Kokonaisuudessaan benchmarking-projektissa on tarkoituksena oppia toimintamalleista, jotka antavat oman yrityksen toiminnan kannalta parhaita tuloksia ja vaihtaa kokemuksia siitä, miten parhaat vaikutukset saavutetaan. (Laatukeskus 1998, 4 - 5.)

Opinnäytetyössämme on hyödynnetty benchmarkingia, sillä halusimme tietää, miten Tiimi- ja Proakatemia osuuskunnat toimivat. Halusimme saada tutkimuksemme tueksi hyväksi todettuja käytänteitä ja työtapoja, joita Intotiimi-mallin kehittämisessä mahdollisesti voi soveltaa. Toteutimme benchmarkingin haastattelemalla molempien oppilaitosten opiskelijoita.

6.1 Benchmarkingin tyypit

Benchmarking-projekti on toteutettavissa monilla eri tavoin. Projekti voi käsitellä yrityksen toimintoja kokonaisuutena tai jakaa ne yksityiskohtaisesti pienemmiksi osiksi. Projekti voi myös kattaa vain osan yrityksen toiminnasta tai toiminnan kokonaisuudessaan. Karlöf ja Östblom (1993, 46 - 47) erottavat kirjassaan kolme (3) eri benchmarkingin tyyppiä: sisäinen benchmarking, ulkoinen benchmarking ja toiminnallinen benchmarking.

Sisäinen benchmarking on yrityksen oman toiminnan sisällä tehtävää vertailua, jota voi toteuttaa esimerkiksi erillään sijaitsevissa tytäryhtiöissä. Sisäisen benchmarkingin etuna on muun muassa saadun tiedon välitön hyödyntäminen omassa yrityksessä, koska kyse on yrityksen sisällä tapahtuvasta vertailusta. Haittana on se, että laadukkaiden tulosten määrä voi olla vähäisempi kuin ulkopuolisia yrityksiä benchmarkatessa. Ulkoinen benchmarking tarkoittaa oman yrityksen toiminnan ulkopuolella tehtävää vertailua esimerkiksi saman toimialan kilpailijoiden kesken. Kyseistä menetelmää käyttämällä on mahdollista tutkia oman yrityksen markkina-asemaa suhteessa kilpaileviin yrityksiin. Ulkoisen benchmarkingin vaarana on se, että yritykset keskittyvät yhteistyön tekemisen sijaan kilpailutekijöihin. (Karlöf & Östblom 1993, 67 - 71.)

Toiminnallisen benchmarkingin ideana on vertailla oman yrityksen tiettyjä toimintoja, kuten palveluja, eri toimialojen yritysten vastaaviin toimintoihin. Toiminnallisessa benchmarkingissa ei ole merkitystä, minkä alan yritykset vertaavat toimintojaan kes-

kenään; tästä johtuen kyseisellä menetelmällä saavutetaan merkittäviä tuloksia kaikille vertailuun osallistuville yrityksille. (Karlöf & Östblom 1993, 72 - 73.)

6.2 Benchmarking-prosessi

Benchmarking-prosessi on Karlöfin ja Östblomin (1993, 77) mukaan jaettavissa viiteen vaiheeseen:

- benchmarkingin kohteen valinta,
- benchmarking-kumppanien valinta,
- tiedonkeruu,
- analyysi ja
- toteutus.

Karlöf ja Östblom (mts. 77) toteavat, että yllä oleva jaottelu on ohjeellinen. Kaikki benchmarking-projektit ovat erilaisia, joten projektin edetessä on meneteltävä kunkin tilanteen vaatimalla tavalla.

Benchmarkingin kohteen valinta riippuu siitä, haluaako oma yritys tehdä vertailua koko toiminnastaan vai sen osista sekä siitä, millaisen benchmarkingin tyyppin yritys valitsee. Joka tapauksessa yrityksen on perehdyttävä ja jäsennettävä läpikotaisin omaa toimintaansa, koska siten yritystä koskevat kehityskohteet saadaan näkyviin. Ensimmäisessä vaiheessa yritys päättää myös sen, kuinka syvällisen benchmarking-prosessin se toteuttaa eli miten yksityiskohtaisia ratkaisuja se haluaa kehityskohteisiinsa. (Karlöf & Östblom 1993, 96 - 98.)

Toisessa vaiheessa eli benchmarking-kumppaneja valitessa yritys päättää ensin, haluaako se hyödyntää ulkopuolisia yrityksiä vai toteuttaako benchmarking-projektin oman toiminnan sisällä. Kun valinta on tehty, yritys ryhtyy etsimään parhaita tuloksia saavuttavia ulkopuolisia yrityksiä, mikäli se on päättänyt hyödyntämään niitä benchmarking-prosessissaan. Etsinnän jälkeen yritys aloittaa kontaktien luomisen löytämiinsä ulkopuolisiin yrityksiin esimerkiksi kirjoittamalla ytimekkään kirjeen, jonka tavoitteena on saada varattua aika laajemmalle esittelylle. Laajemmassa esittelyssä yrityksen edustaja kertoo potentiaaliselle benchmarking-kumppanille tulevasta

benchmarking-projektista sekä antaa tarvittavat tiedot osallistumispäätöksen tekemistä varten. (Karlöf & Östblom 1993, 123 - 135.)

Seuraava benchmarking-prosessin vaihe on tiedonkeruu sekä yrityksen omasta toiminnasta että benchmarking-kumppanin toiminnasta. Ensin yritys laatii kyselylomakkeen, jonka avulla se kerää tiedot suorituksista sekä niiden tuloksellisuudesta. Selkeä kyselylomakkeen sisältö helpottaa tiedonkeruun jälkeen tehtävää kerättyjen tietojen dokumentointia. Tiedonkeruuvaiheen lopuksi kaikkien kerättyjen tietojen oikeellisuus tarkistetaan sekä omasta yrityksestä että benchmarking-kumppanilta. Tarkistuksen avulla molemmat yritykset varmistuvat siitä, että tiedot ovat luotettavia ja tutkimuksen tulos siten hyväksyttävä. (Karlöf & Östblom 1993, 139 - 155.)

Toiseksi viimeisessä vaiheessa molempien yritysten benchmarking-työryhmät analysoivat kerätyt tiedot yhteistuumin. Analysointivaihe alkaa tietojen lajittelulla, jonka jälkeen laadunvalvonnan tehtävänä on katsoa, ettei aineistossa ole kyseenalaisia tai epäloogisia tietoja. Kun työryhmät ovat poistaneet mahdolliset aineiston epäloogisuudet, työryhmät laativat yhteenvedon. Yhteenvedo näyttää benchmarking-projektissa mukanaolevien yritysten välisen suorituskuilun eli eron, joka voi olla positiivinen, neutraali tai negatiivinen. Suorituskuilu on positiivinen, jos oman yrityksen tulokset ovat paremmat kuin benchmarking-kumppanin. Negatiivinen kuilu muodostuu, jos benchmarking-kumppanin tulokset ovat paremmat kuin oman yrityksen. Kuilun ollessa neutraali eroja suoritusten välillä ei ole havaittavissa. Yhteenvedon pohjalta työryhmät laativat laajemman raportin, jossa he avaavat aineistoa ja kertovat sen pohjalta tehdyt johtopäätökset. (Karlöf & Östblom 1993, 161 - 171.)

Benchmarking-prosessin viimeisen vaiheen eli toteutuksen aikana yritys muuntaa benchmarking-tutkimuksen tuloksia omiksi tavoitteikseen ja siten yrittää minimoida analyysivaiheessa todetun suorituskuilun. Ensin yritys varmentaa vielä kerran, että tutkimuksen tulokset ovat luotettavia ja paikkansapitäviä. Kun varmuus tulosten luotettavuudesta on saatu, yritys muokkaa benchmarking-tutkimuksen tulokset omiksi tavoitteikseen ja sovittaa tavoitteet liiketoimintasuunnitelmaansa. Tämän jälkeen yritys laatii suunnitelman muutosten toteuttamiseksi ja lopulta toteuttaa suunnitelman. (Karlöf & Östblom 1993, 185.) Karlöfin ja Östblomin (mts. 189 - 190) mukaan onnis-

tunut suunnitelman toteutus edellyttää yritykseltä tiettyjä tekijöitä, muun muassa selkeää aikatauluttamista ja toimintasuunnitelmaa, johdon ja kaikkien tulosvastuullisten keskittymistä projektiin sekä tiedon välittämistä johdon ja organisaatioiden välillä; toteutuksen onnistumiseen vaikuttavat myös kaikkien yrityksen työntekijöiden sitoutuminen projektiin ja sisukkuus, jolla benchmarking-projekti viedään läpi.

7 TUTKIMUKSEN RAJAUS JA TOTEUTUS

Opinnäytetyömme aiheena on opiskelijaosuuskuntatoiminnan kehittäminen. Tutkimuskysymyksemme on, kuinka saada opiskelijaosuuskunnat toimimaan pitkäkestoisemmin Savonniemen kampuksella.

Alakysymyksiä ovat:

- Millainen on opiskelijoiden kiinnostus osuuskuntatoimintaan Savonniemen kampuksella?
- Mitkä tekijät motivoivat opiskelijoita toimimaan osuuskuntayrittäjinä?
- Millaista tukea opiskelijaosuuskunnat kaipaavat Savonniemen kampuksen henkilökunnalta?
- Kuinka saada opiskelijaosuuskunnat toimimaan pitkäkestoisemmin Savonniemen kampuksella?

Selvitämme tutkimuskysymykseemme vastausta nimenomaan opiskelijoiden näkökulmasta. On olennaista selvittää, hakevatko matkailun ja liiketalouden opiskelijat yhteishaussa Savonlinnaan Intotiimin takia eli ovatko he jo alun perin motivoituneita harjoittamaan opiskelijaosuuskuntatoimintaa opintojensa ohella. Toinen oleellinen kysymys on se, tuntevatko opiskelijat tarvitsevansa esimerkiksi lisämotivaatiota tai enemmän tukea Savonniemen kampuksen suunnalta. Näiden kysymysten pohjalta rajasimme tutkimuksemme ja valitsimme aineiston keräämiseen sopivat tutkimusmenetelmät.

7.1 Tutkimusmenetelmät

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä perustuu numeraaliseen ja tilastollisesti käsiteltävään tietoon. Tiedon kerääminen tehdään kyselylomakkeella, jonka

kysymykset käsittelevät ainakin mielipiteitä ja arvoja. Kvantitatiivisella menetelmällä kerätystä aineistosta voidaan tehdä päätelmiä esimerkiksi prosenttitaulukoiden avulla. (Hirsjärvi ym. 2004, 131; Vehkalahti 2008, 17.)

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa ei tehdä tilastollista yleistämistä, vaan kuvataan jotakin tapahtumaa tai pyritään ymmärtämään tiettyä toimintaa. Kvalitatiivinen tutkimus voidaan toteuttaa esimerkiksi teemahaastatteluna, ryhmähaastatteluna tai osallistuvana havainnointina. Tällöin vastaajien omat kokemukset ja näkökulmat pääsevät esille. Kvalitatiiviseen menetelmään sisältyy myös se, että vastaajiksi valitaan harkinnanvaraisesti ryhmä ihmisiä, joiden vastauksia käsitellään monitahoisesti. (Eskola & Suoranta 1998, 61; Hirsjärvi ym. 2004, 155.)

Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä eivät ole toistensa vastakohtat, vaan toisiaan syventävät menetelmät. Kvantitatiivinen kysely voi esimerkiksi tarjota näkökulmia kvalitatiiviselle haastattelulle. (Hirsjärvi ym. 2004, 127 - 128.) Näin ollen päätimme hyödyntää tutkimuksessamme sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, sillä halusimme tutkimuksesta mahdollisimman kattavan. Ensin toteutetulla kvantitatiivisella kyselyllä saimme selville pääkohdat, joihin keskityimme kvalitatiivisissa teemahaastatteluissa.

Triangulaatio tarkoittaa erilaisten menetelmien, aineistojen ja/tai teorioiden hyödyntämistä samassa tutkimuksessa. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan triangulaation hyödyntäminen tekee tutkimuksesta luotettavamman, sillä yhdellä tutkimusmenetelmällä voi olla ongelmallista muodostaa kattava kuvaus tutkimuskohteesta. Menetelmätriangulaatiossa tutkija käyttää erilaisia aineistohankinta- ja tutkimusmenetelmiä. (Eskola & Suoranta 1998, 69 - 70.) Koska käytimme tutkimuksessamme useampaa kuin yhtä aineistohankintamenetelmää, kyse on menetelmätriangulaatiosta.

7.2 Aineiston kerääminen

Opinnäytetyön ideavaiheesta lähtien meillä oli suunnitelma, miten lähdemme keräämään aineistoa tutkimukseemme. Ensimmäiseksi päätimme toteuttaa Webropol-kyselyn kaikille syksyllä 2007 tai sen jälkeen aloittaneille matkailun ja liiketalouden opiskelijaryhmille. Valitsimme aineistonkeräystavaksi Webropol-kyselyn, sillä ohjelma laskee valmiiksi esimerkiksi vastausten prosenttiosuudet. Näin välttyimme paperi-

lomakkeiden läpikäymiseltä. Maksimoidaksemme kyselyn vastaajien määrän kiersimme opiskelijaryhmien tunneilla ja kehotimme heitä vastaamaan kyselyymme. Yhteensä kyselyn linkki lähetettiin sähköpostitse 220 opiskelijalle. Vastauksia saimme 105 kappaletta.

Webropol-kyselyn vastauksista erottelimme esille nousevat kohdat ja niiden pohjalta suunnittelimme teemahaastattelurungon ja -kysymykset. Valitsimme teemahaastattelun, koska katsoimme sen antavan vastaajille parhaan mahdollisuuden kertoa omat mielipiteensä. Haastattelun teemoina olivat motivaatio, opettajien tuki ja kehittämisideat. Teemahaastattelut toteutettiin Intotiimissä osuuskuntayrittäjinä toimiville ja aiemmin toimineille opiskelijoille. Yksi haastattelu toteutettiin puhelimitse ja loput kasvotusten. Vastauksia saimme yhteensä 17 kappaletta. Nauhoitimme haastattelut vastaajien suostumuksella, jonka jälkeen litteroimme haastattelut ja teemoittelimme ne. Teemoittelun pohjalta poimimme jälleen esille nousevat kohdat ja teimme niitä mukaillen benchmarking-haastattelukysymykset. Benchmarking-kohteiden valinnassa ja prosessin etenemisessä hyödynsimme Karlöfin ja Östblomin (1993) kirjoittamaa kirjaa. Benchmarking-haastattelut toteutettiin puhelimitse kolmelle (3) Jyväskylän Tiimiakatemian aiemmalle opiskelijalle, jotka opintojensa jälkeen perustivat Monkey Business -nimisen yrityksen sekä kolmelle (3) Proakatemian nykyiselle opiskelijalle. Vastauksia saimme näin ollen kuusi (6) kappaletta. Haastattelut nauhoitettiin vastaajien suostumuksella, jonka jälkeen litteroimme haastattelut ja teemoittelimme ne.

Kaikissa opinnäytetyömme vaiheissa olemme noudattaneet Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) antamaa ohjeistusta hyvästä tieteellisestä käytännöstä. TENK ohjeistaa tekemään tutkimuksen huolellisesti, tarkasti ja rehellisesti asianmukaisilla lähdeviiteillä varustettuna. Lisäksi avoimuutta ja vastuullisuutta on noudatettava tuloksia julkistettaessa. Tarkemmat ohjeistukset ovat luettavissa www.tenk.fi-verkkopalvelussa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Koska osa teemahaastatteluihin lupautuneista opiskelijoista toivoi henkilöllisyytensä pysyvän salassa, päättimme julkaista teema- ja benchmarking-haastattelujen tulokset anonymoineina. Webropol-kyselyssä vastaajien henkilöllisyys ei paljastunut missään vaiheessa.

7.3 Aineiston analysointi

Vehkalahti (2008, 87) toteaa, että kvantitatiivisen aineiston esittelyyn riittää taulukko tai kuva. Sen aikaansaamiseksi on kuitenkin ensin tiivistettävä aineistoa ja siirryttävä aineiston perustarkastelusta syvemmälle. Eskolan ja Suorannan (1998, 138) mukaan kvalitatiivisen aineiston analyysillä luodaan aineistoon selkeyttä ja tuotetaan uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Hajanaisesta aineistosta luodaan siis johdonmukaista ja ymmärrettävää.

Aloitimme Webropol-kyselyn analysoinnin pitäen mielessä sen, että kyselyn oli tarkoitus antaa meille pohjaa tutkimuksemme laadullisen osion toteutukseen. Tästä johtuen emme analysoineet Webropol-kyselyn vastauksia liian syvällisesti, vaan poimimme sieltä tarvitsemamme tiedot teemahaastattelurungon luomista varten. Webropol-kyselyn vastausten perusteella pystyimme rakentamaan teemahaastattelukysymykset ja jakamaan ne kolmeen osioon: motivaatio, opettajien tuki ja kehittämisideat. Ennen kuin analysoimme teemahaastatteluaineistoa syvällisemmin, poimimme siitä esille nousevia kommentteja, jotka mielestämme vaativat lisäselvitystä. Kommenttien ja tutkimuskysymyksemme pohjalta laadimme benchmarking-haastattelun seitsemän (7) kysymystä, joiden vastaukset teemoittelimme. Kaikki tutkimustulokset kirjittamme peilasimme niitä teoria-aineistoon ja muodostimme aineiston pohjalta päätelmiä, pohdintoja sekä kehitysideoita.

7.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa lyhyesti sanottuna tutkimuksen luotettavuutta. Mitä vähemmän sattuma on vaikuttanut tuloksiin, sitä korkeampi on reliabiliteetti. (Valli 2001, 92.) Tutkimuksessamme olemme pyrkineet vähentämään sattuman mahdollisuutta käyttämällä erilaisia tutkimusmenetelmiä. Mielestämme tutkimuksen reliabiliteetti on korkea, sillä tutkimusmenetelmästä riippumatta saimme kaikilta haasteltavilta samansuuntaisia vastauksia.

Validiteetti puolestaan tarkoittaa sitä, onko tutkimuksessa mitattu sitä asiaa, josta tutkimuksessa kerrotaan (Vehkalahti 2008, 41). Tutkimuksessamme olemme pyrkineet avaamaan kaikki käsitteet mahdollisimman selkeästi, jotta tutkittu asia ja sitä koskevat mittaustulokset olisi helppo ymmärtää. Koska olemme molemmat toimineet osuus-

kuntayrittäjinä Intotiimissä, on ollut tärkeää pitää omat mielipiteet ja näkökulmat tutkimuksemme ulkopuolella puolueettomuuden säilyttämiseksi. Emme ole itse vastanneet Webropol-kyselyyn tai teemahaastatteluun. Mielestämme Intotiimissä saadut kokemukset ovat auttaneet meitä kyselyn ja teemahaastattelukysymysten laatimisessa, sillä olemme pystyneet keskittymään olennaisiin asioihin.

8 TUTKIMUSTULOKSET

Webropol-kyselyn (liite 1.) lähetimme sähköpostitse 220 liiketalouden ja matkailun opiskelijalle, jotka aloittivat opintonsa syyslukukaudella 2007 tai myöhemmin. Vastauksia saimme yhteensä 105 kappaletta eli vastausprosentti oli 47,7 %. Teemahaastatteluun osallistui 17 Intotiimin osuuskunnissa toimivaa opiskelijaa ja benchmarking-haastatteluun kuusi (6) edelläkävijäoppilaitosten nykyistä tai entistä opiskelijaa.

8.1 Webropol-kysely liiketalouden ja matkailun opiskelijoille

Webropol-kyselyn neljä (4) ensimmäistä kysymystä olivat taustatietokysymyksiä. Vastanneista 65,7 % oli 20-24 -vuotiaita ja 79 % naisia. Vastanneista 60 % kertoo kotipaikkakuntansa olevan Itä-Suomessa. Toiseksi suurin ryhmä ovat eteläsuomalaiset, 31,4 %. Matkailun koulutusohjelman opiskelijoista vastasi 71,4 %, liiketalouden koulutusohjelmasta 28,6 %. Seuraavat kysymykset käsittelivät yrittäjyyttä. Opiskelijoista 61 % oli kiinnostunut yrittäjyydestä ja yrittäjyys opintojen ohella kiinnosti 23,8 % vastanneista.

Kysymykset seitsemästä (7) - kymmeneen (10) kartoittivat opiskelijoiden tietämystä ryhmäoppimismallista ja Intotiimistä. Kysymyksessä seitsemän (7) kysyttiin, olivatko opiskelijat tietoisia ryhmäoppimismallista hakiessaan Mikkelin ammattikorkeakoulun Matkailun, muotoilun ja liiketalouden laitokseen. Vastanneista 20 % kertoi tienneensä ryhmäoppimismallista. Tietonsa he olivat saaneet MAMK.fi-nettisivustolta (57,1 %), Internetistä (33,3 %) ja kaverilta (28,6 %). Muu, mikä? -vaihtoehdon valinneista puolet nimesi tietolähteekseen valtakunnallisen hakuoppaan. Intotiimin olemassaolosta ennen Matkailu ja ravitsemisalan laitokselle hakemista ei tiennyt 91,4 % vastanneista. Intotiimin olemassaolosta tienneet saivat informaation pääosin kavereiltaan (44,4 %).

Intotiimiin kuului 14,3 % vastanneista opiskelijoista. Intotiimiin kuulumattomilta vastaajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä syitä siihen, mikseivät he kuulu Intotiimiin. Vastauksista kävi ilmi, etteivät opiskelijat olleet kiinnostuneita Intotiimistä eivätkä he kokeneet saavansa siitä riittävästi tietoa. Muutama opiskelija mainitsi lisäksi, että ryhmäoppimismallin toimimattomuuden vuoksi Intotiimiin hakeminen ei kiinnostanut.

Kyselyn loput kysymykset koskivat Intotiimiin kuuluvia opiskelijoita. Avoimella kysymyksellä tiedusteltiin, mikä Intotiimissä motivoi. Motivoivimmiksi tekijöiksi opiskelijat mainitsivat käytännönläheisen oppimisen, työelämläheisyyden ja yrittäjyyden oppimisen. Myös tehtävien haasteellisuus ja rahan ansaitseminen nähtiin motivoivina tekijöinä Intotiimissä.

Opiskelijoita pyydettiin vastaamaan asteikolla 1 - 5 (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä) väittämään *Opettajat suhtautuvat mielestäni Intotiimin toimintaan kannustavasti*. Yhteensä 80 % vastaajista valitsi vaihtoehdon 2 tai 3. Loput valitsivat vaihtoehdon 4. Vastausten keskiarvoksi tuli 2,8.

Kyselyssä kartoitettiin myös Intotiimin toiminnassa kehitystä vaativia osa-alueita. Opiskelijat halusivat vinkkejä osuuskunnan perustamisvaiheessa (sopimuksiin, asiakirjoihin) esimerkiksi vanhemmilta osuuskuntalaisilta (86,7 %), enemmän opintojaksoja Intotiimin kautta suoritettavaksi (80 %) ja lisää yhteistyötä Savonniemen kampuksen osuuskuntien kesken (73,3 %). Opiskelijat toivoivat lisäksi, että Intotiimin tunnettuutta Savonniemen kampuksella kehitettäisiin (66,7 %) ja että he saisivat vinkkejä projektien löytämiseen esimerkiksi ohjaavalta opettajalta (60 %).

Viimeisenä kysyttiin, mikä kannustaisi opiskelijaa henkilökohtaisesti toimimaan pidempään osuuskunnan jäsenenä. Opiskelijoita kannustaisi, jos he saisivat enemmän opintopisteitä suoritettavaksi osuuskunnassa (80 %) ja jos ohjaavat opettajat tarjoaisivat tukea osuuskunnan haasteissa (66,7 %). Pidempään osuuskunnassa kannustaisi toimimaan myös työmäärän tasaisempi jakaminen osuuskuntalaisten kesken (66,7 %), Intotiimin tasa-arvoisempi asema muihin koulutusohjelmiin verrattuna (60 %) sekä ohjaavien opettajien apu asiakkaiden hankkimisessa/projektien löytämisessä (53,3 %).

8.2 Teemahaastattelun Intotiimin osuuskuntaopiskelijoille

Intotiimiin kuuluville opiskelijoille (17 vastaajaa) tehtiin henkilökohtainen teemahaastattelu (liite 2.), joka oli jaettu kolmeen osa-alueeseen Webropol-kyselystä nousseiden mielipiteiden perusteella. Osa-alueina olivat motivaatio, opettajien tuki ja kehittämisedat.

Motivaatio

Motivaatioon liittyen kysyttiin, miten Intotiimin toimintaa muita koulutusohjelmia kohtaan voisi tasa-arvoistaa. Monet opiskelijat vastasivat Webropol-kyselyn mukaisesti, että Intotiimissä suoritettavaksi pitäisi saada enemmän opintopisteitä. Lisäksi toivottiin opettajille yhtenäistä linjaa siitä, mitä opintojaksoja tai opintokokonaisuuksien osia he tarjoavat Intotiimissä suoritettaviksi. Muutama opiskelija koki, että osuuskuntayrittäjille tulisi antaa enemmän näkyvyyttä ja heitä tulisi palkita säännöllisesti.

Kysyttäessä miten Intotiimissä suoritettavia opintojaksoja voisi kehittää, jotta opiskelija motivoituisi niistä vielä enemmän, vastaukset olivat yhteneväisiä. Opiskelijat kaipaavat selkeitä raameja siitä, miten kunkin opintojakson tai sen osan voi suorittaa Intotiimissä ja kuinka paljon opintopisteitä siitä saa. Intotiimissä suoritettaviin opintoihin kaivattiin opintopisteiden suorittamista projekteina etätehtävien sijaan ja vähemmän pakollisia lähiopetustunteja. Vastaukset olivat yhteneväisiä myös sen suhteen, miten osuuskuntalaisten työmäärän voisi jakaa tasapuolisesti. Opiskelijat olivat yhtä mieltä siitä, että osuuskunnan pitäisi luoda pelisäännöt ja jokaisella olisi oltava oma vastuualue.

Opettajien tuki

Opiskelijoiden vastauksista kävi ilmi, että he jäivät kaipaamaan paljon tukea osuuskunnan perustamisvaiheessa. Moni olisi halunnut apua Patentti- ja Rekisterihallitukselle lähetettävien paperien täyttämässä ja sanoi, että itse oli otettava selville paperien täyttämiseen liittyvät ongelmat. Kysyttiin, ketkä henkilöt tai mitkä tahot antaisivat parhaiten apuja osuuskunnanperustamisvaiheessa. Opiskelijat kertoivat, että parhaiten voisivat auttaa vanhemmat osuuskunnat, ohjaava opettaja tai aihealueen opettaja sekä Savonlinnan Uusyrityskeskus.

Osuuskunnan toiminnassa opiskelijat toivoivat apua peruskäytänteisiin, kuten tarjous-ten, sopimusten ja pöytäkirjojen laatimiseen. Lisäksi kaivattiin opastusta talousasioihin, esimerkiksi verotukseen ja erityisesti arvonlisäveron käsittelyyn. Moni totesi avuntarpeen olevan projektikohtaista. Opiskelijoiden mielestä projektien ja asiakkaiden löytämisessä olennaisinta oli osuuskuntalaisten oma aktiivisuus, mutta myös ohjaavalta opettajalta toivottiin vinkkejä. Tärkeänä apuna erityisesti osuuskunnan alkutaipaleella pidettiin savonlinnalaisten opiskelijoiden suhteita paikallisiin yrittäjiin.

Kysyttäessä millainen opettajien suhtautuminen Intotiimiin on, kaikki vastasivat sen olevan hyvin vaihteleva, ristiriitainen ja opettajakohtainen; osa opettajista on myönteisiä ja kannustavia, osa taas selvästi skeptisempiä. Opiskelijoiden mielestä opettajien suhtautumista Intotiimiä kohtaan voisi parhaiten kehittää tiedottamalla ja kertomalla opettajille, mitä yleensä on osuuskuntatoiminta. Lisäksi opettajille pitäisi opiskelijoiden mukaan kertoa siitä, mikä on Intotiimi ja sen tarkoitus sekä miten Intotiimi toimii. Opintojaksojen suunnittelua pidettiin myös oleellisena. Opintojaksot pitäisi suunnitella yhteistyössä intotiimiläisten ja opettajien kanssa, jotta tuloksena olisi molemmille mahdollisimman hyödyllinen opintokokonaisuus.

Kysymykseen siitä, millä tavoin ohjaavien opettajien tuki osuuskunnan haasteissa kannustaisi osuuskuntaa toimimaan pidempään, totesivat miltei kaikki vastaajat ohjaavan opettajan tuen olevan tärkeää. Osalle tuki oli riittävää, mutta osa toivoi säännöllisiä palavereita tai treenejä sekä enemmän kiinnostusta ja kannustusta ohjaavilta opettajilta.

Kehittämisideat

Opiskelijoilla oli paljon ideoita Intotiimin tunnettuuden lisäämiseksi kampuksen sisällä. Kaikkien ideoiden taustalta oli havaittavissa pyrkimys selkeyteen ja loogisuuteen toiminnassa. Suurin osa opiskelijoista vastasi tärkeimmäksi tunnettuutta lisääväksi tekijäksi markkinoinnin. He ehdottivat Mikkelin ammattikorkeakoulun Internet-sivuston ja kampuksella olevien tv-ruutujen hyödyntämistä sekä esitteitä ja julisteita kiinnostuksen herättäjinä. Luokissa tapahtuvia infotilaisuuksia ryhmäoppimismallista ja Intotiimistä pidettiin oleellisina. Intotiimiläisten järjestämät tapahtumat, kuten

avoimet ovet ja iltamat, koettiin hyviksi keinoiksi tavoittaa sekä kampuksen henkilökunta että opiskelijat.

Intotiimin markkinointi Savonniemen kampuksen opiskelijoille tulisi vastaajien mukaan saada käynnistettyä heti, kun uudet opiskelijat saapuvat kampukselle. Vastaajat mainitsivat luokkien yleisten infotilaisuuksien, avoimien ovien ja iltamien lisäksi sen, että olisi tärkeää näyttää konkreettisesti, millaisia projekteja Intotiimissä tehdään ja mitä hyötyä Intotiimissä opiskelusta on. Osuuskuntalaiset toivoivat Intotiimin näkyvän enemmän Mikkelin ammattikorkeakoulun kotisivuilla ja kannattivat ympärivuotista Intotiimin mainontaa kampuksella. Kysyttäessä miten Intotiimin markkinointia koulutukseen hakeville opiskelijoille tulisi kehittää, vastaukset olivat miltei identtisiä keskenään. Vastaajat ehdottivat näkyvää Intotiimi-osiota Mikkelin ammattikorkeakoulun kotisivuille sekä yhteishaussa käytettävään valtakunnalliseen hakuoppaaseen. Heidän mielestään myös opiskelijan hyväksymiskirjeen mukana voisi muiden tietopakettien joukkoon liittää oman lehtisen Intotiimistä. Vastaajien mukaan olisi tärkeää ottaa Intotiimi ja sen toiminta esille, kun esitellään Mikkelin ammattikorkeakoulua lukioissa tai lukiolaisia tulee tutustumaan Savonniemen kampukselle.

Kysyttiin, millaista yhteistyötä vastanneen osuuskunta tekee muiden kampuksen opiskelijaosuuskuntien kanssa. Vastaukset olivat yksimielisiä: yhteistyö oli joko erittäin vähäistä tai sitä ei ollut lainkaan. Syksyllä 2007 aloittaneet kaksi (2) osuuskuntaa olivat tehneet aika ajoin tiivistä yhteistyötä projektien muodossa, mutta syksyllä 2009 aloittaneilla osuuskunnilla oli käynnissä pikemminkin kilpailutilanne. Syksyllä 2010 aloittaneet kaksi (2) osuuskuntaa eivät olleet haastattelujen tekemisen aikaan tavanneet toisiaan lainkaan. Eniten yhteistyötä vastaajien osuuskunnat olivat tehneet Intotiimin markkinoinnissa ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille. Osuuskuntien välisen yhteistyön kehittämiseen vastaajilta löytyi ideoita; ehdotettiin osuuskuntien keskinäisiä vapaamuotoisia ja säännöllisiä tapaamisia, joissa voisi keskustella esimerkiksi projekteista. Yhteisiä treenejä pidettiin myös vaihtoehtona toisiin tutustumisessa ja yhteistyön kehittämisessä. Vastaajat totesivat lähekkäin sijoitetuilla työtiloilla olevan yhteistyön syntyyn positiivinen vaikutus.

Haastattelussa tiedusteltiin, kuinka pitkään vastaajan osuuskunta toimi tai aikoo toimia. Syksyllä 2010 yritystoiminnan aloittaneet osuuskuntalaiset näkivät osuuskuntansa toimivan vähintään opintojen loppuun saakka. Aiemmin aloittaneilla osuuskunnilla

yritystoiminta oli päättynyt yhden tai kahden vuoden kuluttua osuuskunnan perustamisesta. Poikkeuksen teki syksyllä 2007 toimintansa aloittanut Fides Solutions, jonka yritystoiminta loppui keväällä 2011 ja kesti näin ollen lähes neljä (4) vuotta. Osuuskunnan yritystoiminnan keskeytykseen vastaajilla oli monia syitä. Suurella osalla syyt olivat henkilökohtaisia, kuten vaihto-opiskelu tai halu tehdä muita töitä. Syiksi nousivat myös ajanpuute, osuuskunnan sisäiset jännitteet ja motivaation loppuminen.

Osuuskunnan toiminnan pidentämistä koskien moni oli sitä mieltä, että osuuskunta-toiminnan pitäisi alkaa toisen opiskeluvuoden syyslukukautta aikaisemmin. Yhtä moni toivoi opettajien olevan kannustavampia ja suhtautuvan myötenmielisemmin sekä arvostavammin Intotiimiin ja sen toimintaan. Erään vastaajan mielestä opintojaksojen sijoittelu ei ollut toimiva ja looginen: osuustoimintaan, yritysmuotoon ja talouteen liittyvät opintojaksot on sijoitettu vasta osuuskunnan perustamisvaiheeseen eli toisen opiskeluvuoden syyslukukaudelle. Hänen mielestään edellä mainittujen opintojaksojen sisältö pitäisi opiskella jo ennen osuuskunnan perustamista. Toinen vastaaja ehdotti kummiyritystoiminnan lopettamista, jotta Intotiimin osuuskunnille jäisi enemmän asiakkaita.

Viimeisenä kysyttiin, mikä olisi sopivin aloitusajankohta Intotiimin toiminnalle. Suurin osa vastaajista kannatti aloitusta puolen vuoden perusopintojen jälkeen kevät lukukauden alussa. Perusteina heillä oli aikaa vievä paperibyrokratia osuuskuntaa perustettaessa ja se, että toisen opiskeluvuoden syyslukukaudella alkaa vaikeampia opintojaksoja, jotka vievät enemmän aikaa. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että Intotiimin aloitusajankohdan pitäisi säilyä ennallaan toisen lukuvuoden alussa. Heidän mukaansa tämä antaisi eväät käydä riittävästi perusopintoja ennen osuuskunnan perustamista ja tutustua luokkatovereihin kunnolla. He lisäsivät, että aloitus toisena vuonna kuitenkin tekee osuuskunnista lyhytikäisempiä. Riippumatta siitä, mikä olisi sopivin aloitusajankohta, enemmistö vastaajista totesi Intotiimistä tiedottamisen olevan tärkeää. Muutama vastaaja sanoi myös opintojaksojen sijoittelun olevan sellainen, että osuuskuntien perustaminen ja liiketoiminnan käynnistäminen on mahdollista vasta toisen lukuvuoden alussa.

8.3 Benchmarking-haastattelu edelläkävijäoppilaitosten nykyisille ja entisille opiskelijoille

Benchmarking-haastattelut (liite 2.) tehtiin kolmelle (3) Jyväskylän Tiimiakatemian entiselle opiskelijalle, jotka opintojensa jälkeen perustivat Monkey Business -nimisen yrityksen sekä kolmelle (3) Tampereen Proakatemian nykyiselle opiskelijalle. Haastattelukysymykset, yhteensä seitsemän (7) kappaletta, laadittiin Intotiimissä toimivien opiskelijoiden teemahaastatteluissa saatujen vastausten pohjalta ja tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykseen vastauksia hakien.

Ensimmäiseksi kysyttiin, miten vastaajat hoitivat työtehtävien tasapuolisen jakamisen osuuskuntayrittämisen alkuvaiheessa. Vastauksissa sekä Monkey Business -yrittäjät että Proakatemian opiskelijat totesivat oman aktiivisuuden, vahvuuksien ja mielenkiinnon olevan avainasemassa töitä jaettaessa. Vastausten mukaan molempien oppilaitosten osuuskuntayrittäjät olivat jakaneet osuuskunnissaan roolit tai vastuualueet: Tiimiakatemian osuuskunnissa rooleja olivat tiimiliideri, talouspäällikkö, viestintäpäällikkö ja asiakkuuspäällikkö; Proakatemian osuuskunnissa vastuualueet olivat myyntitiimi, markkinointitiimi ja taloustiimi. Toinen kysymys käsitteli motivaatiota. Kysyttiin, mitkä tekijät motivoivat toimimaan osuuskuntayrittäjinä koko opintojen ajan. Monkey Business -yrittäjät kertoivat Tiimiakatemian toimintaideaan kuuluvan maailmanympärysmatkan olleen tärkeä motivaattori ja kaikille yhteinen päämäärä. Proakatemiaiset puolestaan sanoivat motivaation ja tuen nousevan tiimistä, joka osuuskunnan toimintaa pyörittää.

Seuraavaksi tiedusteltiin, miksi treenit tai pajat ovat tärkeitä. Tiimiakatemian osuuskunnilla treenit olivat kaksi (2) kertaa viikossa pidettäviä dialogin avulla pidettäviä tapaamisia, joissa kaikki osuuskunnan jäsenet sekä valmentaja olivat läsnä. Monkey Business -yrittäjät vastasivat treenien olleen tärkeitä, koska ne olivat ainoita tilaisuuksia nähdä kaikki osuuskunnan jäsenet sekä vaihtaa tietoa projekteista ja jakaa muun muassa kirjallisuudesta opittuja asioita. Lisäksi Tiimiakatemiassa opiskelleet pitivät tärkeinä treeneissä kehitettyjä vuorovaikutustaitoja. Proakatemiassa treenien vastineita eli pajoja oli kaksi (2) kertaa viikossa. Toisessa pajassa kehitettiin osuuskunnan toiminnasta vastaavaa tiimiä ja oppimismuotona toimivaa dialogia; toisessa pajassa pohdittiin, miten kaikille osuuskunnan jäsenille saataisiin jaettua opittuja asioita.

Sekä Tiimiakatemiassa opiskelleiden Monkey Business -yrittäjien että Proakatemian opiskelijoiden mielestä merkityksellisintä treeneissä ja pajoissa oli tietojen vastavuoroinen opettaminen ja oppiminen muilta osuuskunnan jäseniltä; se, että toisten onnistumisista ja epäonnistumisista opittiin. Toinen merkittävä asia kaikkien vastaajien mielestä oli se, että treeneissä ja pajoissa luotiin yhteisiä tavoitteita, päämääriä ja arvoja. Lisäksi vastaajat kertoivat yhteisöllisyyden muodostuneen nimenomaan treenien ja pajojen avulla tapahtuneesta vuorovaikutuksesta. Vastanneiden oppilaitokset tukivat osuuskuntatoimintaa tarjoamalla jokaiselle osuuskunnalle oman valmentajan, joka auttaa osuuskuntaa erityisesti ensimmäisen toimintavuoden aikana eteenpäin ja on saatavilla tarvittaessa. Valmentaja on osuuskunnan ulkopuolinen tuki, joka tarjoaa tarvittaessa myös henkilökohtaista valmennusta osuuskunnan jäsenille. Opintojen edetessä valmentaja jäi suuressa määrin taustatueksi sekä Tiimi- että Proakatemiassa.

Tiedusteltaessa sopivaa aloitusaikaa osuuskuntatoiminnalle molemmat akatemit olivat omien malliensa kannalla. Tiimiakatemiassa opiskelleet Monkey Business -yrittäjät perustelivat omaa kantaansa toteamalla, että ensimmäisen opintovuoden alussa aloitettu osuuskuntatoiminta tarjosi mahdollisuuden asennoitua yrittäjyyteen heti opintojen alusta alkaen. Proakatemialaiset puolestaan sanoivat, että heillä on perusopintojen tuomaa tietoa yrittäjyydestä jo vuoden ajalta ennen varsinaisen osuuskuntatoiminnan aloittamista. Proakatemian opiskelija pohtii lisäksi: *”Mut näissä on aina kaksi puolta, kun alkaa pohtimaan ideointia ja innovointia suhteessa ammattitaitoon.”*

Viimeisenä kysyttiin, miten osuuskunnan elinkaarta voidaan pidentää. Viisi kuudesta vastaajasta totesi, että osuuskunnan yhteinen päämäärä ja yhtenäiset tavoitteet ovat erittäin olennaisia motivaattoreita osuuskunnan toiminnassa. Lähes kaikkien mielestä yhtä olennaista oli se, että oppilaitos ja opintojen rakenne mahdollistaa osuuskunnan kautta tehtävät opinnot. Vastaajat kokivat tärkeäksi myös sen, että osuuskuntaan valitaan motivoituneita ihmisiä, joiden avulla osuuskunta saadaan tekemään tuottavaa tulosta.

9 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET TULOKSISTA

Koska käytimme sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, tuloksia on runsaasti. Näin ollen katsoimme järkeväksi lajitella tutkimustulosten johtopäätök-

set samoin kuin aiemmin kerrotut tulokset: ensin kaikille matkailun ja liiketalouden opiskelijoille tarkoitettu Webropol-kysely, sitten osuuskuntaopiskelijoille tehty teema-haastattelu ja lopuksi edelläkävijäoppilaitoksille tehty benchmarking-haastattelu.

Webropol-kysely

Webropol-kyselystä käy ilmi, että yli puolet opiskelijoista on kiinnostunut yrittäjyydestä. Kaikista vastanneista kuitenkin vain joka viides on kuullut ryhmäoppimismallista ennen Savonniemen kampukselle hakemista. Intotiimistä on vastaavasti kuullut noin joka kymmenes opiskelija, joista valtaosa oli kuullut Intotiimistä kavereiltaan. Kummiyritystoiminnassa mukana olevat opiskelijat eivät olleet hakeneet mukaan opiskelijaosuuskuntatoimintaan, koska eivät kokeneet saaneensa siitä riittävästi tietoa. Vastauksista voi päätellä, ettei Intotiimin markkinointi kokonaisuutena ole täysin onnistunut. Opiskelijat eivät tiedä ryhmäoppimismallista eivätkä Intotiimistä, joten he eivät ole perillä oppimisympäristöstään. Jos opiskelijat tietäisivät Intotiimioppimismallista enemmän, heidän olisi helpompaa motivoitua sisäisesti. (ks. esim. Kansanen & Uusikylä 2002, 27 - 29.)

Osuuskuntaopiskelijoiden mielestä Intotiimin osuuskuntayrittäjyydessä on motivoivaa käytännönläheinen oppiminen, työelämläheisyys ja yrittäjyyden oppiminen. Tästä voi päätellä, että Kansanen & Uusikylä (2002) ovat oikeassa epämuodollisen oppimisympäristön ja sisäistä motivaatiota tukevien olosuhteiden luomisesta (ks. kpl 4.2 s. 9.) Kahdeksan (8) opiskelijaa kymmenestä (10) valitsi vaihtoehdon 2 tai 3 väittämään *Opettajat suhtautuvat mielestäni Intotiimin toimintaan kannustavasti*, kun asteikko oli 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä). Osuuskuntaopiskelijoiden vastauksista on näin ollen vedettävissä se johtopäätös, että opettajien suhtautuminen Intotiimin toimintaan ei ole riittävän kannustavaa. Osuuskuntaopiskelijoilta vaikuttaa puuttuvan tuki ja kannustus sekä vanhemmilta osuuskuntalaisilta että ohjaavilta opettajilta. Tuen ja kannustuksen lisääminen varsinkin ohjaavilta opettajilta sekä suurempi Intotiimin kautta suoritettavien opintopisteiden määrä auttaisi opiskelijoiden mukaan heitä toimimaan pidempään osuuskunnan jäsenenä.

Teemahaastattelu

Teemahaastatteluissa perehdyimme syvällisemmin Webropol-kyselyssä esille nousseisiin vastauksiin ja haastattelimme vain osuuskuntaopiskelijoita. Teemoiksi haastatteluun nousivat motivaatio, opettajien tuki ja kehittämisideat Intotiimin toimintaan liittyen. Motivaatiota koskevissa vastauksissa opiskelijoiden yhtenevä toive oli saada lisää opintopisteitä suoritettaviksi omassa osuuskunnassa. Opiskelijat toivoivat myös selkeyttä opettajien keskuuteen Intotiimissä suoritettavista opintojaksoista sekä opintojaksojen suoritustavoista. Lisäksi opiskelijat halusivat suorittaa osuuskunnan kautta tehtäviä opintoja enemmän käytännön asiakasprojekteina ja tehdä vähemmän essee-tehtäviä. Tästä voi päätellä, etteivät opiskelijat tarkalleen tiedä, mitä opintojaksoja tai niiden osia heidän on mahdollista suorittaa osuuskunnissaan. Edelleen on vedettävissä johtopäätös, että opiskelijat nauttisivat ja motivoituisivat enemmän osuuskuntaopiskelusta, jos saisivat tehdä enemmän asiakasprojekteja. Johtopäätöksiä tukee muun muassa pelialaa opiskelevan Reno Tukiaisen haastattelu (2012) sekä Leinosen ym. (2002, 23 - 24) miete siitä, että projekteista saatujen ajatusten ja kokemusten avulla on jalostettavissa uutta tietoa, jota voidaan hyödyntää tulevilla projekteilla.

Teemahaastattelun opettajien tuki -osiossa opiskelijat totesivat kaivanneensa apua osuuskunnan perustamisvaiheessa. Heidän mielestään parhaiten osaisivat auttaa vanhemmat osuuskunnat sekä ohjaava opettaja tai aihealueen opettaja. Myös osuuskunnan peruskäytänteissä, kuten tarjousten ja sopimusten laatimisessa opiskelijat kaipaivat apua. Projektikohtaisesti esimerkiksi talousasiat, varsinkin verotus, olivat osoittautuneet vaikeiksi. Opiskelijat kertoivat ohjaavien opettajien tuen olevan tärkeää osuuskunnan haasteissa; opiskelijat toivoivat säännöllisiä palavereita tai treenejä ja yleisesti enemmän kiinnostusta ja kannustusta. Vastauksista on pääteltävissä, että opettajien resurssit eivät ole riittävät tarjoamaan sitä apua, jota osuuskunta perustamisvaiheessa ja myöhemmin projektikohtaisesti tarvitsisi. On mahdollista päätellä myös, ettei osuuskuntien välinen yhteistyö Savonniemen kampuksella ole toimivaa. Tätä päätelmää tukee myöhemmin teemahaastattelussa esille nousseet vastauksen koskien osuuskuntien välistä yhteistyötä. Vastauksissa ilmeni, ettei yhteistyötä osuuskuntien välillä juurikaan ollut lukuun ottamatta satunnaisia markkinointiprojekteja. Piipon (2000, 16) mukaan osuuskuntien keskinäinen yhteistyö on tärkeä osa osuuskunnan toimintaa. Yhteistyötä tehdessään osuuskunnat verkostoituvat, jakavat informaatiota sekä yhdistävät resursseja, mikä säästää kaikkien osuuskuntien kustannuksia.

Kaikki haastattelemamme osuuskuntaopiskelijat vastasivat opettajien suhtautumisen Intotiimin olevan vaihteleva, osa on kannustavia ja osa skeptisiä. Opiskelijoiden mielestä paras tapa edesauttaa myönteistä suhtautumista Intotiimin olisi tiedottaa ja kertoa opettajille osuuskuntatoiminnasta sekä Intotiimin tarkoituksesta ja toiminnasta. Opintojaksojen suunnittelu yhteistyössä intotiimiläisten ja opettajien kesken olisi opiskelijoiden mielestä kannattavaa molempien osapuolien kannalta. Fyhr ym. (2012) kirjoittavat, että opiskelijat tekevät tiivistä yhteistyötä Savonniemen kampuksen opettajien kanssa; yhtä tiiviissä yhteistyössä keskenään ovat eri oppiaineiden opettajat suunnitellessaan opintojaksoja. On pääteltävissä, että jossakin opiskelijoiden ja opettajien välillä on tietokatkos. Jos yhteistyö kaiken kaikkiaan on niin tiivistä kuin lähdeos antaa ymmärtää, jokaisella opettajalla pitäisi olla tieto ja ymmärrys siitä, mikä Intotiimi on ja miten se toimii.

Vastaajien mielestä Intotiimin tunnettuutta kampuksen sisällä tulisi lisätä ympärivuotisen markkinoinnin keinoin. MAMK:n Internet-sivuston ja Savonniemen kampuksella olevien tv-ruutujen hyödyntäminen sekä esitteet ja julisteet lisääisivät mielenkiintoa Intotiimiä kohtaan. Lisäksi luokille pidettävät infotilaisuudet ja erilaiset osuuskuntaopiskelijoiden järjestämät tapahtumat koettiin tärkeiksi markkinointikeinoiksi. Markkinointi Savonniemen kampuksen opiskelijoille tulee haastateltujen mielestä saada käyntiin heti, kun uudet opiskelijat saapuvat kampukselle; heille pitää näyttää konkreettisesti, mitä hyötyä osuuskuntaopiskelusta ja millaisia projekteja osuuskunnat tekevät. Edellisten markkinointikeinojen lisäksi koulutukseen hakeville pitää tarjota tietoa Intotiimistä jo valtakunnallisessa hakuoppaassa. Opiskelijalle lähetettävän hyväksymiskirjeen mukaan voi liittää Intotiimiä käsittelevän lehtisen. Myös MAMK:n toimintaa lukiolaisille esiteltäessä Intotiimin toiminta on otettava esille. Opiskelijoiden vastauksista on pääteltävissä, etteivät MAMK ja Savonniemen kampus vielä hyödynnä kaikkia käytössä olevia markkinointikeinoja. Leinosen ym. (2002, 27) mukaan aivoteolliseen malliin sisältyy oppimisyhteisön ulkoinen kehittäminen, johon yhtenä osana kuuluu markkinointiprosessi. Tiimiakatemiassa on näin ollen otettu huomioon heidän tarjoamansa koulutusohjelman markkinointi koulutukseen hakeville.

Opiskelijat kertoivat, että yritystoiminnan keskeyttämisen syyt olivat pääosin henkilökohtaisia, esimerkiksi vaihto-opiskelu tai halu tehdä muita töitä. Myös motivaation loppuminen, osuuskunnan sisäiset jännitteet ja ajanpuute vaikuttivat keskeyttämispä-

tökseen. Opiskelijoiden mielestä osuuskunnan toimintaa voisi pidentää aloittamalla sen toisen opiskeluvuoden syyslukukautta aikaisemmin. Lisäksi moni toivoi opettajien olevan kannustavampia ja suhtautuvan myönteisemmin ja arvostavammin Intotiimiin ja sen toimintaan. Opettajien tuki -osioon annettujen haastatteluvastausten pohjalta johtopäätöksenä voi sanoa, että opettajien suhtautuminen, viikoittaisten tapaamisten ja treenien puute sekä yleinen yhteistyön ontuminen vaikuttavat opiskelijoiden motivaatioon toimia Intotiimin opiskelijaosuuskunnissa. Opintojen henkilökohtaistuminen sen sijaan muun muassa vaihto-opiskelun muodossa on yleistä, kuten Fyhr ym. (2012) toteavat (ks. kpl 3 s. 5).

Benchmarking-haastattelu

Teemahaastattelussa moni Intotiimin osuuskuntaopiskelija puhui tasapuolisesta työnjaosta osuuskunnissa. Tartuimme tähän ja kysyimme, miten edelläkävijäoppilaitosten, Jyväskylän Tiimiakatemiassa opiskelleet Monkey Business -yrittäjät ja Tampereen Proakatemian nykyiset opiskelijat ovat selvinneet työnjaosta. Kaikkien vastaajien mukaan oma aktiivisuus ja vahvuudet sekä mielenkiinnon kohteet ovat tärkeitä töitä jaettaessa. Molempien oppilaitosten osuuskuntayrittäjät jakavat roolit ja vastualueet osuuskunnan jäsenten kesken. Johtopäätöksenä voi todeta, että mikäli roolit ja vastualueet on jaettu jokaisen kiinnostuksenkohteiden mukaan, motivaatio toimia osuuskunnassa nousee. Tätä johtopäätöstä tukee Peltosen & Ruhotien (1992, 82) teoria neljään (4) osa-alueeseen jaetuista oppimismotivaatioon liittyvistä tekijöistä, erityisesti persoonallisuustekijät. Edelläkävijäoppilaitosten opiskelijoille motivaatioon vaikuttavat tekijät olivat erilaiset: Tiimiakatemiassa toimintaideaan kuuluu maailmanympärysmatka opintojen lopussa, Proakatemiaiset puolestaan sanoivat motivaation ja tuen nousevan tiimistä, joka pyörittää osuuskunnan toimintaa.

Sekä Tiimiakatemian että Proakatemian haastatellut osuuskuntayrittäjät kertoivat heillä olevan kaksi (2) kertaa viikossa tapaamisia, joita kutsutaan treeneiksi ja pajoiksi. Tiimiakatemian treenit ja Proakatemian pajat olivat vastaajien mielestä merkityksellisiä, koska niissä luotiin yhteisiä tavoitteita, päämääriä ja arvoja. Lisäksi niissä opittiin toisten onnistumisista ja epäonnistumisista ja opetettiin sekä jaettiin tietoa vastavuoroisesti. Treenit ja pajat antoivat myös tilaisuuden vaihtaa tietoa projekteista ja kirjallisuudesta opituista asioista. Vastaajat kertoivat tiimien yhteisöllisyyden muodostuneen treenien ja pajojen avulla tapahtuneesta vuorovaikutuksesta. Peltosen & Ruhotien

(1992, 82) mukaan sosiaalinen ilmapiiri ja fyysinen ympäristö vaikuttavat oppimismotivaatioon. Tiimi- ja Proakatemian opiskelijoiden vastausten perusteella nämä asiat ovat kunnossa heidän oppilaitoksissaan.

Kuten Intotiimin opiskelijoiden vastauksista kävi ilmi, oppilaitoksen tarjoama tuki ei kaikilta osin täyttänyt heidän tarpeitaan ja toiveitaan. Tiimi- ja Proakatemiaalaisten vastausten mukaan molemmat oppilaitokset tarjoavat jokaiselle osuuskunnalle oman valmentajan, joka on saatavilla tarvittaessa ja apuna erityisesti osuuskunnan ensimmäisen toimintavuoden aikana. Näin ollen voi päätellä, että molemmissa akatemoissa myös Peltosen & Ruhotien (1992, 82) viimeinen oppimismotivaatioon vaikuttava osa-alue, opettajan ja oppilaan välinen vuorovaikutus, on kunnossa. Lisäksi sekä Tiimiakatemian aivoteollinen malli että Proakatemian arvopolku tukevat tätä päätelmää.

Osuuskuntatoiminnan aloittamista koskien Tiimiakatemian käyneet kannattivat oman oppilaitoksensa mallia aloittaa osuuskuntatoiminta heti opintojen alettua, kun taas Proakatemiaolaiset olivat oman mallinsa kannalla. Proakatemiassa opiskelijat käyvät vuoden perusopintoja luennoilla ja perustavat sen jälkeen osuuskunnat. On pääteltävissä, että molemmat mallit ovat yhtä toimivia, sillä molemmissa akatemoissa osuuskunnat toimivat vähintään opintojen loppuun saakka. Edeltävien vastausten perusteella kyse näyttää olevan osuuskuntatoiminnan aloittamisajankohdan sijaan siitä, ovatko menestyksellisen opiskelijaosuuskuntatoiminnan edellytykset kunnossa. Tätä päätelmää tukevat sekä Tiimiakatemian aivoteollinen malli että Proakatemian arvopolku (ks. kpl 5.2 s. 11 ja 5.4 s. 13).

Sekä Tiimi- että Proakatemian vastaajat olivat yksimielisiä osuuskunnan elinkaaren pidentämisestä: osuuskunnan yhteinen päämäärä ja yhtenäiset tavoitteet motivoivat pyörittämään osuuskunnan toimintaa. Tähän liittyen haastatellut totesivat, että osuuskuntaan on tärkeää valita vain motivoituneita opiskelijoita, jotta osuuskunta tuottaa tulosta. Lisäksi oppilaitoksen ja opintojen rakenteen on mahdollistettava osuuskunnan kautta tehtävät opinnot. Tiimi- ja Proakatemian menestyksestä voi päätellä, että kyseiset oppilaitokset ovat onnistuneet luomaan otollisen toimivan kokonaisuuden opiskelijaosuuskuntien toiminnalle. Tämän voi päätellä Tiimiakatemian aivoteollisesta mallista ja Proakatemian arvopolusta (ks. kpl 5.2 s. 11 ja 5.4 s. 13).

10 POHDINTA

Opinnäytteemme päätutkimuskysymyksemme oli, kuinka saada opiskelijaosuuskunnat toimimaan pitkäkestoisemmin Savonniemen kampuksella. Mielestämme onnistuimme saamaan kysymykseen vastauksia ja kehittämisideoita sekä Intotiimin osuuskunta-opiskelijoilta että Tiimi- ja Proakatemian opiskelijoilta. Erityistä lisäarvoa antoivat edelläkävijäoppilaitosten opiskelijoiden miitteet, sillä ne antoivat tukea päätelmillemme ja Intotiimin osuuskuntaopiskelijoiden ajatuksille. Laadimme opinnäytetyömme alakysymykset siten, että ne tukivat päätutkimuskysymystä ja auttoivat meitä saamaan mahdollisimman monipuolisia ja rakentavia vastauksia sekä kommentteja. Alakysymyksiämme olivat, millainen on opiskelijoiden kiinnostus osuuskuntatoimintaan Savonniemen kampuksella, mitkä tekijät motivoivat opiskelijoita toimimaan osuuskuntayrittäjinä, millaista tukea opiskelijaosuuskunnat kaipaavat Savonniemen kampuksen henkilökunnalta, ja kuinka saada opiskelijaosuuskunnat toimimaan pitkäkestoisemmin Savonniemen kampuksella. Myös alakysymyksiin saimme kattavasti vastauksia. Tähän vaikutti merkittävästi se, että tavoitimme miltei kaikki Intotiimin osuuskuntatoiminnassa vuosina 2007–2010 mukana olleet opiskelijat ja suurin osa oli halukkaita haastateltaviksi.

Opinnäytteemme antoi meille paljon pohdittavaa ja ajattelemisen aihetta. Kuten totesimme yhteenvedossa ja johtopäätöksissä, avainasia toimivassa opiskelijaosuuskuntatoiminnassa on se, että edellytykset (opiskelijoiden motivaatio, yhteinen päämäärä ja yhteiset arvot) toiminnalle ovat kunnossa. Miten Intotiimiin saataisiin opiskelijaosuuskuntayrittämisestä motivoituneita opiskelijoita? Jonkinlainen aloituspaikkakiintiö voisi olla ratkaisu. Kiintiö loisi opiskelijoiden välille kilpailua ja osuuskuntayrittäjiksi päässeet tuntisivat itsensä erityisiksi ja arvokkaiksi. Samaan aikaan osuuskuntaopiskelijat kuitenkin tarvitsevat omalle osuuskunnalleen selkeän yhteisen päämäärän. Se voisi olla mitä tahansa, kunhan kaikki osuuskunnan jäsenet olisivat siihen täysin sitoutuneita. Yhteiset arvot Intotiimille tulisi mielestämme luoda Tiimi- ja Proakatemian (aivoteollinen malli, arvopolku) tapaan yhteistyössä Savonniemen kampuksen opettajien ja opiskelijoiden kanssa ja kirjata paperille, jotta kaikki näkisivät ne koko ajan. Tämä koskee niin kummiyritys- kuin osuuskuntatoimintaa. Yhteisiä arvoja seuraisi looginen kehitys avoimempaan ja toimivampaan yhteistyöhön opettajien ja opiskelijoiden välillä.

Yhteisöllisyyden muodostumiseen osuuskunnissa auttaisivat säännölliset tapaamiset varsinkin osuuskunnan ensimmäisen toimintavuoden aikana. Tapaamisten tulisi olla treenien tai pajojen kaltaisia, keskustelevia tilaisuuksia ja niitä voisi pitää ristiin muiden osuuskuntien kanssa. Tällöin syntyisi edellytyksiä osuuskuntien väliselle yhteistyölle ja esimerkiksi avun pyytämisen kynnyks pienenesi. Meitä jäi mietityttämään, onko ohjaavilla opettajilla tarpeeksi ajallisia resursseja taata aloitteleville opiskelija-osuuskunnille hyvät lähtökohdat yrittäjyyteen sen haasteisiin? Luottavatko opettajat, että opiskelijat tiimiytyvät jo kummiyritystoiminnan aikana?

Intotiimi on oppimismallina suhteellisen uusi sekä opiskelijoille että opettajille. Ensimmäiset osuuskunnat aloittivat syksyllä 2007 opintojensa alussa ja seuraavana vuonna mukaan tuli kummiyritystoiminta. Onko sekä opiskelijoita että opettajia tiedotettu, kannustettu ja motivoitu tasapuolisesti? Kenen heitä kuuluu motivoida, kun oppimismalli on kaikille uusi? Tässä kohtaa opettajien ja opiskelijoiden yhteistyö nousee suureen arvoon. Mielestämme on molempien osapuolien tehtävä motivoida, tiedottaa ja innostaa toinen toisiaan. Myös yhteisten pelisääntöjen laatiminen opintojaksojen suorittamisen ja opintopistemäärän suhteen on oleellista. Voisivatko opettajat ja opiskelijat tehdä tässä yhteistyötä? Mielestämme voisivat ja heidän pitäisi, jotta kaikilla olisi tieto ja ymmärrys siitä, miten paljon pisteitä projekteja tekemällä voi suorittaa opintojen eri vaiheissa. Voisiko vaihtoehtona olla konkreettinen lista, josta kaikille kävisi selkeästi ilmi osuuskunnissa suoritettavien opintopisteiden määrä?

Osuuskunnassa suoritettavan opintopistemäärän lisäksi ensimmäisen opintovuoden opintojaksojen sijoittelun pitää olla sellainen, että se palvelee tulevien vuosien opiskelijaosuuskuntatoimintaa. Kuten eräs haastateltu osuuskuntaopiskelija totesi, esimerkiksi talouteen liittyvä opintojakso on toisen vuoden alussa vasta siinä vaiheessa, kun osuuskunnan taloudesta pitää jo tietää paljon asioita. Olisiko tässä opintojaksosuunnitelman kehittämisen paikka?

Opiskelijoiden vastausten mukaan kehitettävää olisi myös Intotiimin markkinoinnissa sekä Savonniemen kampuksella että koulutukseen hakeutuville opiskelijoille suunnatussa markkinoinnissa. Olisiko MAMK valmis antamaan opiskelijoille mahdollisuuden esittää ja toteuttaa markkinointi-ideoitaan? Tämä olisi loogista, sillä opiskelijat itse tietävät parhaiten, millainen markkinointi tehoaa heidän ikäisiinsä nuoriin. Mark-

kinointi-ideoita voisi pohtia jälleen yhteistyössä opettajien ja opiskelijoiden kanssa, jotta käyttöön saataisiin tehokkaimmat metodit.

Voisiko roolien kierrätys osuuskunnassa olla eräs ratkaisu opiskelijoiden motivaation säilymiseen ja siten osuuskunnan pitkäkestoisempaan toimintaan? Roolien kierrätys lisäisi motivaation ohella toisten jäsenten työpanoksen arvostusta ja tarjoaisi opiskelijoille mahdollisuuden kokeilla erilaisia vastuualueita osuuskunnassa. Roolien kierrättäminen ja yleensäkin selkeiden vastuualueiden jakaminen voisi auttaa myös työmäärän tasaisempaan jakamiseen osuuskunnassa; näin yksikään jäsen ei kuormittuisi liikaa. Yksi vaihtoehto kokonaisvaltaista osuuskuntatoiminnan kehittämistä varten olisi laatia jokaisen projektin alussa lista asioista, jotka projektilla halutaan saavuttaa: mikä on tavoite, mihin aikaan täytyy olla mitäkin asioita valmiina projektin sujuvan etene-
misen kannalta ja kuka vastaa mistäkin projektiin liittyvästä asiasta. Projektin lopussa käytäisiin läpi keskustellen ja muistiinpanoja tehden, miten projekti toteutui, saavutettiinko tavoite, pysyttiinkö aikataulussa, missä onnistuttiin ja missä epäonnistuttiin. Tällöin osuuskuntaopiskelijat kehittäisivät samalla sekä omaa että osuuskunnan ammattitaitoa.

Monien heränneiden kysymysten vuoksi olisi tärkeää, että Intotiimin toimintaa tutkit-
taisiin lisää ja erilaisista näkökulmista. Yksi mielenkiintoinen aihe olisi selvittää opet-
tajien mielipiteitä Intotiimin toiminnasta ja miten toimintaa voisi kehittää. Intotiimin
markkinointiin liittyviä olisi yhtälailla kiinnostavaa tutkia. Koska matkailun koulutus-
ohjelma siirtyy Mikkeliin, voisi tutkia, olisiko Intotiimi-mallille toimintaedellytyksiä
Mikkelissä ja miten monialaista osuuskuntaopiskelua siellä voitaisiin harjoittaa. Edel-
leen otollinen tutkimuskohde olisi kehitellä Intotiimille sopiva Aivoteollisen mallin tai
Proakatemian arvopolun kaltainen menetelmä, joka tarjoaisi raamit Intotiimin kestä-
välle ja pitkäkestoiselle toiminnalle.

Mielestämme onnistuimme omasta osuuskuntaopiskelijataustastamme huolimatta py-
symään objektiivisina ja rajaamaan omat mielipiteemme tutkimuksen ulkopuolelle.
Onnistuimme myös saamaan vastauksia kaikkiin esittämiimme kysymyksiin. Koska
tavoitimme lisäksi kattavan joukon vastaajia sekä kvantitatiivisella että kvalitatiivisel-
la tutkimusmetodilla, voimme sanoa opinnäytetyömme reliabiliteetin ja validiteetin
olevan korkea. Toivomme, että opinnäytetyömme tarjoaa eväitä Intotiimin toiminnan
kehittämiseen sekä Savonniemen kampuksella että myöhemmin Mikkelissä. Olisi hie-

noa, mikäli tutkimuksestamme hyötyisivät muutkin organisaatiot, jotka suunnittelevat opiskelijaosuuskuntatoiminnan käynnistämistä tai ovat sitä käynnistelemässä.

LÄHTEET

Alasuutari, Pertti 1995. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Amk-tutkinnot MAMKissa 2013. WWW-dokumentti.

http://www.mamk.fi/koulutus/amk-tutkinnot_nuoret_ja_aikuiset Ei päivitystietoja. Luettu 4.10.2013.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Fyhr, Marja-Leena, Härkönen, Erja, Kurki, Kirsti & Sahinjoki, Sirpa 2012. IntoTiimi: Luovuutta, rohkeutta ja iloa oppimiseen. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Vapaamuotoisia julkaisuja.

Hietaharju, Päivi 2002. Motivaatio hoitamaan oppimisessa ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kuvaamana. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Terveystieteiden opettajan koulutusohjelma. Pro gradu –tutkielma.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kansanen, Pertti & Uusikylä, Kari 2002. Luovuutta, motivaatiota, tunteita. Opetuksen tutkimuksen uusia suuntia. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Karlöf, Bengt & Östblom, Svante 1993. Benchmarking – tuottavuudella ja laadulla mestariksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Leinonen, Niina, Partanen, Timo & Palviainen, Petri 2002. Tiimiakatemia: Tositarina tekemällä oppivasta yhteisöstä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Mamk tuo Savonlinnaan insinöörikoulutusta, vahvistaa terveysalaa ja siirtää matkailun koulutuksen Mikkeliin 2013. WWW-dokumentti.

http://www.mamk.fi/ajankohtaista/tiedotteet/101/0/mamk_tuo_savonlinnaan_insinoori_koulutusta_vahvistaa_terveysalaa_ja_siirtaa_matkailun_koulutuksen_mikkeliin Ei päivitystietoja. Luettu 26.9.2013.

Matkailun osaaja 2013. WWW-dokumentti. http://www.mamk.fi/koulutus/amk-tutkinnot_nuoret_ja_aikuiset/matkailun_koulutus/matkailun_osaaja Ei päivitystietoja. Luettu 3.10.2013.

Matkailun Venäjä-osaaja 2013. WWW-dokumentti.

http://www.mamk.fi/koulutus/amk-tutkinnot_nuoret_ja_aikuiset/matkailun_koulutus/matkailun_venajaosaaja Ei päivitystietoja. Luettu 4.10.2013.

Mikkelin ammattikorkeakoulu, MAMK 2013. WWW-dokumentti.

http://www.mamk.fi/mamk_ Ei päivitystietoja. Luettu 26.9.2013.

MUVEnation 2013. About. WWW-dokumentti. <http://muvenation.org/about/> Ei päivitystietoja. Luettu 20.11.2013.

Mähönen, Jukka & Villa, Seppo 2006. Osuuskunta. Vantaa: WSOYpro.

Niermeyer, Rainer & Seyffert, Manuel 2004. Motivaatio. Helsinki: Oy Rastor Ab

Oikeusministeriö 2013. Osuuskuntalaki uudistuu ensi vuoden alussa. WWW-dokumentti.

<http://oikeusministerio.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/2013/06/osuuskuntalakiuudistuuensivuodenalusta.html> Päivitetty 19.6.2013. Luettu 27.10.2013.

Opetuksen tutkimusryhmä 2013. Oppilaan pedagoginen ajattelu. WWW-dokumentti.

<http://blogs.helsinki.fi/opetuksen-tutkimus/tutkimushankkeet/pedagogisen-ajattelun-tutkimus/oppilaan-pedagoginen-ajattelu/> Ei päivitystietoja. Luettu 20.11.2013.

Osuuskuntalaki 421/2013. WWW-dokumentti.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130421> Ei päivitystietoja. Luettu 27.10.2013.

Pelialaa opiskelevan Reno Tukiaisen haastattelu 2012. WWW-dokumentti.

http://www.studentum.fi/Pelialaa_opiskelevan_Reno_Tukiaisen_haastattelu__d5668.html Ei päivitystietoja. Luettu 26.9.2012.

Peltonen, Matti & Ruohotie, Pekka 1992. Oppimismotivaatio: Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta. Keuruu: Otava.

Piippo, Tero 2000. Osuuskuntayrittäjäkurssilaisten arvoja, asenteita ja motivaatiotekijöitä. Helsingin yliopisto Osuustoimintainstituutti. Julkaisuja 25.

Proakatemia 2012. Opiskelijoille. WWW-dokumentti.

<http://www.proakatemia.fi/opiskelijoille/> Ei päivitystietoja. Luettu 7.9.2012.

Ruohotie, Pekka, Leino, Jarkko & Rauhala, Pentti (toim.) 1993. Oppimis- ja opettamismotivaatio ammatillisissa opinnoissa. Hämeenlinna: Tampereen yliopisto.

Räsänen, Keijo 1994. Kehittyvä liiketoiminta: Haaste tulevaisuuden osaajille. Porvoo: WSOY

Suomen Yrittäjät 2013. Perustamistoimet ja vastuut. Osuuskunnan perustamistoimet. WWW-dokumentti.

<http://www.yrittajat.fi/minustakoyrittaja/perustamistoimet/osuuskunta/> Päivitetty 8.8.2013. Luettu 27.10.2013.

The Tale of the Proacademics 2010. WWW-dokumentti.

<http://issuu.com/proakatemia/docs/proacademybook/> Päivitetty 27.3.2011. Luettu 8.9.2012.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkau-epäilyjen käsitteleminen Suomessa. PDF-dokumentti.

http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut Päivitetty 2012. Luettu 27.10.2013.

Valli, Raine 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Yhdessä yrittämään! 2013. Osuuskunta ja yhteisöllinen yrittäjyys. WWW-dokumentti. <http://www.yhteistoiminta.fi/suomessa> Ei päivitystietoja. Luettu 27.10.2013.

1. Ikä:

18-20 ☐

20-24 ☐

24 → ☐

2. Sukupuoli:

Nainen ☐

Mies ☐

3. Kotipaikkakunta:

Etelä-Suomi ☐

Itä-Suomi ☐

Länsi-Suomi ☐

Pohjois-Suomi ☐

4. Koulutusohjelma:

Matkailu ☐

Liiketalous ☐

5. Oletko kiinnostunut yrittäjyydestä?

Kyllä ☐

Ei ☐

6. Kiinnostaako sinua toimia yrittäjänä opiskelujen ohella?

Kyllä ☐

Ei ☐

7. Tiesitkö Mikkelin ammattikorkeakoulun Matkailun, muotoilun ja liiketalouden laitokseen hakiessasi ryhmäoppimismallista?

Kyllä ☐

En ☐

Jos tiesit, mistä sait tietosi?

Kaverilta ☐

Internetistä ☐

MAMK-sivuilta ☐

Lehdestä ☐

Muualta, mistä? _____

8. Tiesitkö Intotiimin olemassaolosta ennen kuin hait kyseiseen koulutusohjelmaan?

Kyllä ☐

En ☐

Jos tiesit, mistä sait tietosi?

Kaverilta ☐

Internetistä ☐

MAMK-sivuilta ☐

Lehdestä ☐

Muualta, mistä? _____

9. Kuulutko Intotiimiin?

Kyllä ☐

En ☐

Jos kuulut, miksi? _____

Jos et, miksi? _____

*Jos vastasit kysymykseen 9 **kyllä**, vastaa kysymyksiin 10. - 13.*

10. Mikä Intotiimin toiminnassa motivoi sinua?

11. Opettajat suhtautuvat mielestäni Intotiimin toimintaan kannustavasti?

Vastaa kysymykseen asteikolla 1-5. 1 täysin eri mieltä, 5 täysin samaa mieltä.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

12. Mitä osa-aluetta Intotiimin toiminnassa haluaisit kehittää?

Vastaa yhteen tai useampaan vaihtoehtoon.

Intotiimin tunnettuutta Savonniemen kampuksen sisällä ☐

Opiskelijoiden rekrytointi Intotiimiin ☐

Viihtyisämmät Intotiimin toimistotilat/työympäristö ☐

Enemmän opintojaksoja Intotiimin kautta ☐

Yhteistyö osuuskuntien kesken ☐

Enemmän valmennuksia ☐

Projektien kerryttäminen ☐

Osuuskunnan perustaminen ☐

Jotain muuta, mitä? _____

13. Mikä kannustaisi sinua osuuskunnan jäsenenä toimimaan pidempään osuuskunnassa?

Vastaa yhteen tai useampaan vaihtoehtoon.

Oppilaitoksen tuki (Esimerkiksi toimivammat työtilat, Intotiimi näkyvämmäksi ja tasa-arvoisemmaksi osaksi Savonniemen kampusta) ☐

Valmentajien/ohjaavien opettajien tuki osuuskunnan haasteissa ☐

Vanhempien osuuskuntalaisten apu ongelmatilanteissa ☐

Työmäärän tasaisempi jakaminen osuuskuntalaisten kesken ☐

Valmentajan/ohjaavien opettajien apu asiakkaiden hankkimisesessa ☐

Valmentajan/ohjaavien opettajien apu osuuskunnan perustamisvaiheessa ☐

Opintojakson ohjaavilta opettajilta enemmän opintopisteitä suoritettavaksi osuuskunnassa ☐

Jokin muu, mikä? _____

Teemahaastattelukysymykset ja benchmarking-haastattelukysymykset

Teemahaastattelukysymykset

Motivaatio

1. Miten mielestäsi Intotiimin tasa-arvoisuus muita koulutusohjelmia kohtaan ilmenee?
2. Miten kehittäisit Intotiimissä suoritettavia opintojaksoja, jotta motivoituisit niistä vielä enemmän?
3. Kuinka jakaisit osuuskuntalaisten työmäärän tasapuolisesti?

Opettajien tuki

1. Millaista apua jäit kaipaamaan osuuskunnan perustamisvaiheessa? Ketkä henkilöt tai mitkä tahot antaisivat parhaiten apuja osuuskunnan perustamisvaiheessa?
2. Millaista apua kaipaisit osuuskunnan toimintaan? Ketkä antaisivat tai mikä antaisi parhaiten apuja projektien ja asiakkaiden löytämiseen?
3. Millainen on mielestäsi opettajien suhtautuminen Intotiimiin? JOS vastaus on negatiivinen: Minkälaisilla toimilla kehittäisit opettajien suhtautumista Intotiimiä kohtaan?
4. Millä tavoin ohjaavien opettajien tuki osuuskunnan haasteissa kannustaisi osuuskuntaanne toimimaan pidempään?

Kehittämisideat

1. Millä tavoin mielestäsi Intotiimin tunnettuutta tulisi lisätä kampuksen sisällä?
2. Miten Intotiimiä tulisi markkinoida Savonniemen kampuksen opiskelijoille? Miten Intotiimin markkinointia koulutukseen hakeville opiskelijoille tulisi kehittää?
3. Millaista yhteistyötä teidän osuuskuntanne tekee Savonniemen kampuksen muiden opiskelijaosuuskuntien kanssa tällä hetkellä? Millä keinoin parantaisit osuuskuntien välistä yhteistyötä?
4. Kuinka kauan osuuskuntanne toimi? Mitkä tekijät olivat syinä keskeytykseen? Millä keinoin osuuskunnan toimintaa saisi pidennettyä?
5. Mikä olisi mielestäsi sopivin aloitusaika Intotiimille? Perustele.

Teemahaastattelukysymykset ja benchmarking-haastattelukysymykset

Benchmarking-haastattelukysymykset

1. Miten hoiditte työtehtävien jakamisen tasapuolisesti osuuskuntayrittämisen alkuvaiheessa?
2. Mitkä tekijät motivoivat teitä toimimaan osuuskuntayrittäjinä koko opintojen ajan?
3. Miksi treenit/pajat ovat tärkeitä?
4. Mikä treeneissä/pajoissa on ollut merkityksellisintä osuuskuntayrittämisen kannalta?
5. Miten oppilaitoksenne tuki/tukee teitä osuuskuntayrittäjinä opintojen aikana?
6. Mikä on sopivin aloitusaika osuuskuntatoiminnalle opintojen aikana?
7. Miten osuuskunnan elinkaarta voidaan mielestäsi pidentää?